

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

POHJOIS-POHJANMAAN KUTSUNTAJÄRJESTELYT VUOSIEN 2013 -2014 AIKANA. SOPEUTTAVAT TOIMET KAINUUN ALUEEN YHDISTYESSÄ 1.1.2015.

Tutkimustyö

Kapteeni
Vesa Lumme

Esiupseerikurssi 65
Maasotalinja

Huhtikuu 2013

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Esiupseerikurssi 65	Linja Maasotalinja
Tekijä Kapteeni Vesa LUMME	
Tutkielman nimi POHJOIS-POHJANMAAN KUTSUNTAJÄRJESTELYT VUOSIEN 2013 -2014 AIKANA. SOPEUTTAVAT TOIMET KAINUUN ALUEEN YHDISTYESSÄ 1.1.2015.	
Oppiaine johon työ liittyy Johtaminen ja koulutus	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto)
Aika Huhtikuu 2013	Tekstisivuja 27 Liitesivuja 5
TIIVISTELMÄ <p>Opinnäytetyössä tarkastellaan vuodesta 2015 toimeenpantavan puolustusvoimauudistuksen vaikutuksia kutsuntajärjestelyihin Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun alueella. Tavoitteena on kartoittaa keinoja, joita Pohjois-Pohjanmaan aluetoimisto voi käyttää kutsuntajärjestelyissään sopeuttavina toimina vuosina 2013 ja 2014 ennen uudistuksen voimaan astumista.</p> <p>Aihe liittyy puolustusvoimauudistuksen toimeenpanemaan aluetoimistojen supistamisiin ja sen tuomaan osaamisen hallinnan haasteisiin kutsuntajärjestelyissä laajenevalla alueella, jossa moniosaamisen lisääntyvä tarve nousee esille. Meneillään olevan puolustusvoimauudistuksen vuoksi ei tätä työtä tehdessä ole käytettävissä ohjeistusta kutsuntatilaisuuksien järjestämisestä vuodesta 2015 lukien, vaan ohjeistusta annetaan asiantuntijaneuvottelupäivillä, palavereissa ja kokouksissa, joiden pohjalta linjauksia annetaan.</p> <p>Pohjois-Pohjanmaan aluetoimisto toteuttaa kutsuntajärjestelyjä osana pääprosessien mukaisia tehtäviä. Aluetoimiston tehtäväkenttä muodostuu pääprosesseina sotilaallisen maanpuolustuksen suunnittelusta, suorituskyvyn rakentamisesta ja suunnittelusta ja käytöstä sekä toiminnan tukemisesta. Näistä merkittävimmät muut tehtävät ovat reservinkoulutukseen liittyvä harjoitustoiminta ja valmiuden säätely toiminta-alueella. Puolustusvoimauudistuksessa Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun aluetoimiston henkilöstöresurssit eivät tule kasvamaan.</p> <p>Tutkin otsikon mukaista aihetta laadullisella tutkimusotteella, johon aineisto on kerätty tekemällä kolme erillistä asiantuntijahaastattelua sekä tarkasteltu valmiita asiakirjoja ja aineistoja. Materiaaleja on tarkasteltu analysoimalla niitä ja nostettu esille osaamisen hallintaan ja haasteisiin liittyviä keskeisimpiä kohtia.</p>	

Keskeiset tutkimuskysymykset liittyvät sopeuttavien toimintojen mahdollisuuksiin ennen uudistusta, mihin vaikuttavat puolustusvoimauudistuksen tuomat haasteet ja toisaalta saadut hyvät ja toimivat käytänteet kutsuntojen järjestämisessä sekä kutsuntalautakuntatyöskentelyn osaamisen hallinta.

Opinnäytetyön keskeisenä havaintona on, että Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsuntahenkilöstö joutunee omaksumaan uuden ajattelutavan ainakin alueen asevelvollisten palveluspaikkakiintiöiden muuttumisen myötä, ja asevelvollisten motivointi saattaa nousta keskeiseksi tekijäksi palveluspaikkapäätöstä tehtäessä. Pohjois-Pohjanmaan alueelta palvelukseen tullaan enenevissä määrin määräämään Kajaanin sijasta Sodankylään tai Rovaniemelle ja näin välimatkat tulevat kasvamaan.

Lisäksi havaintona on, että henkilöstön käyttöä jouduttaneen tehostamaan työn lisääntyessä ja kutsuntojen osaamisen hyvä hallinta näyttäisi perustuvan pitkälliseen kokemukseen kutsuntajärjestelyistä ja asevelvollisuusosalasta, eli työssä oppimiseen. Tätä työssäoppimista ja osaamista varmistetaan vuosittaisilla yhteisillä koulutustilaisuuksilla sekä henkilöstön monipuolisella käytöllä kutsuntatilaisuuksissa.

aluetoimisto, kutsunnat, kutsuntajärjestelmä, kutsuntalautakunta, osaamisen hallinta, osaamisen johtaminen, muutoksen johtaminen

Sisällys

1	JOHDANTO.....	1
2	TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	2
2.1	AIHEESEEN LIITTYVIÄ TUTKIMUKSIA	2
2.2	TUTKIMUSASETELMA JA VIITEKEHYS	6
2.3	TUTKIMUSKYSYMYKSET	8
2.4	TUTKIMUSMENETELMÄT, AINEISTON HANKINTA JA KÄSITTELY	9
3	TUTKIMUKSEN TEOREETTISET PERUSTEET – OSAAMISEN HALLINTA	11
3.1	ORGANISAATION PÄÄOMA JA SEN OSATEKIJÖITÄ	11
3.2	AMMATTITAITO JA TYÖSSÄ OPPIMINEN.....	13
3.3	OSAAMISEN JOHTAMINEN	14
4	KUTSUNTAJÄRJESTELMÄ MURROKSESSA	16
4.1	OSAAVA HENKILÖSTÖ HALLINNOLLISEN PÄÄTÖKSEN TAKANA	16
4.2	KUTSUNTA-ALUEEN MUUTOS	17
4.3	KUTSUNTATILAISUUS.....	20
4.4	ASEVELVOLLINEN JA KUTSUNNAT	21
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	22
6	YHDISTELMÄ.....	25
	LÄHTEET	28
	LIITTEET.....	32

1. JOHDANTO

Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikan tärkeimmät tehtävät ovat itsenäisyyden, alueellisen koskemattomuuden ja perusarvojen turvaaminen, väestön turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen sekä yhteiskunnan toimivuuden ylläpitäminen (Valtionneuvoston kanslia 2012, 8). Suomen puolustus perustetaan edelleen alueelliseen puolustuksen periaatteeseen, yleiseen asevelvollisuuteen ja laajaan reserviin sekä maanpuolustustahtoon. Uskottavuuden perustan muodostavat hyvin koulutetut suorituskykyiset ja nykyaikaisesti varustetut joukot (Valtionneuvoston kanslia 2009, 79). Asevelvollisuusarmeijan muodostaminen alkaa vuosittain ikäluokan kutsunnoista.

Puolustusvoimauudistuksessa vuodesta 2015 lukien asevelvollisille kutsuntatilaisuuksia järjestäviä aluetoimistoja tullaan lakkauttamaan. Uusille aluetoimistoille supistukset merkitsevät laajenevia velvollisuuksia kutsuntajärjestelmässä. Nykymuotoisena kutsuntatilaisuus on arvokas ja hillitty tapahtuma, joka pääsääntöisesti järjestetään kaikissa kunnissa.

Tämän työn kohteena oleva Pohjois-Pohjanmaan aluetoimisto Oulussa laukautetaan vuoden 2014 lopussa ja tilalle perustetaan Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun aluetoimisto 1.1.2015 lukien Ouluun, jonka vastuut kutsuntojen järjestämisestä laajenevat Kainuun maakuntaan. Kainuun aluetoimisto lakkautetaan myös vuoden 2015 alusta. Uusi aluetoimisto Oulussa ei vahvene henkilöstön osalta nykyiseen nähden.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kohdalla tapahtuvaa muutosta ja tutkitaan tulevaan muutokseen liittyvien ns. sopeuttavien toimintojen mahdollisuuksia kutsuntajärjestelyiden toteutuksessa ennen varsinaista muutosvuotta 2015, jolloin uusi aluetoimisto aloittaa toimintansa. Sopeuttavilla toimilla tarkoitan hyviksi koettujen toimintojen jatkamista ja mahdollisten huonojen kokemusten poistamista tai niiden kehittämistä. Tarkoituksena on tutkia, millaisia haasteita muutokseen liittyy ja kuinka kutsuntahenkilöstön ja kutsunnanalaisten eli asevelvollisten hyviksi ja huonoiksi kokemat ja näkemät toiminnot on voitu ottaa huomioon sopeuttavien toimintojen suunnittelussa Pohjois-Pohjanmaan aluetoimistossa vuosille 2013 ja 2014. Tarkastelun rinnalla käsitellään myös puolustusvoimien ohjeistusta kutsuntojen järjestämisestä. Tarkastelusta saatu hyöty voisi palvella uuden Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun aluetoimiston toiminnan aloittamista kutsuntajärjestelyiden osalta.

Aluetoimistomuutosta ja suunniteltuja sopeuttavia toimia tarkastelen osaamisen hallintateorioiden kautta, joihin vahvasti vaikuttavat puolustusvoimien määrävien ohjeiden ja lakiasetusten rajaava noudattaminen. Teoriatarkastelun tarkoituksena on sitoa muutoksen aiheuttamat suunnitelutarpeet osaamisen hallinnan problematiikkaan, johon vaikuttavia tekijöitä ovat tässä ajassa muutos, organisaation pääoma ja yksilöiden oppiminen ja omaksuminen.

2. TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

2.1. Aiheeseen liittyviä tutkimuksia

Seuraavaan olen koonnut muutamia keskeisiä tätä työtä tukevia tutkimuksia. Tutkimustyöt liittyvät kutsuntojen järjestämiseen ja niiden kehittämiseen sekä osaamisen hallintaan.

Kutsuntojen järjestämisestä on tehty pro gradu- tutkimus Maanpuolustuskorkeakoululle vuonna 2003. Otsikolla ”Kutsuntatilaisuus Oulun Sotilasläänissä”-pro gradussa on tutkittu entisen Oulun läänin alueella toteutuneiden kutsuntojen onnistumista. Entinen Oulun lääni muodostuu nykyisistä Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun maakunnista. Tutkimuksessa kysyttiin mielipiteitä kutsuntoihin osallistuneilta ja henkilökunnalta. Tutkimus tehtiin survey - tyyppisellä kyselyllä, joka pidettiin syksyn 2002 kutsunnoissa noin 300 kutsunnanalaiselle. Tutkimus paikkakuntina olivat Kajaani, Kuusamo, Haukipudas ja Ylivieska. (Sarlin, 2003)

Tutkimuksessa todettiin, että kutsunnanalaiset olivat tyytyväisiä kutsuntatilaisuuksiin ja että kutsuntajärjestelmä on pääsääntöisesti toimiva. Suurimmat ongelmat oli koettu lääkärintarkastuksissa ja joidenkin kutsuntapaikkojen tilanhallinnassa. Tutkimuksen johtopäätöksissä todetaan vielä erityisesti pohjoisen alueen kutsuntapaikkojen keskittämisajutuksista, että niitä tulisi välttää vallitsevien pitkien etäisyyksien vuoksi, koska kutsuntoihin osallistuville ei makseta matkakorvauksia velvollisuudestaan saapua paikalle. (Sarlin, 2003.)

Sarlinin (2003) mukaan lähtökohta kutsuntojen pitämiselle on, että tilaisuudessa tulisi olla minimissään 20 kutsunnanalaista, jolloin kutsuntojen pitäminen on vielä järkevää. Tutkimuksessa todetaan mahdollisimman monella paikkakunnalla pidettävien kutsuntojen olevan tärkeää. Tämä on mahdollista, kun kutsuntatoiminnassa hyödynnetään sille annettua ajanjaksoa maksimaalisesti. Tällä tavoin taataan sotilaiden näkyminen pienimmissäkin kunnissa. (Sarlin 2003.)

Sarlinin (2003) tekemä tutkimus antaa kuvan ja ymmärryksen kutsuntatapahtuman järjestelyistä ja niihin liittyvistä haasteista aiemmilta vuosilta.

Asevelvollisuuden yhteiskunnallisista vaikutuksista on tehty puolustusministeriön toimeenpanemana selvitysryhmän selvitystyö vuonna 2010. Otsikolla ”Suomalainen asevelvollisuus”-selvityksessä perehdyttiin yhteiskunnallisten päättäjien, virkamiesjohdon ja asiantuntijakuulemisten lisäksi asevelvollisuuteen tutustumalla mm. kutsuntatilaisuuteen, palvelukseen astumiseen sekä erinäisiin harjoituksiin vuosien 2009 ja 2010 aikana. Lisäksi selvitysryhmä on kuullut sekä varusmiehiä että kouluttajia erinäisten kyselyjen muodossa. (Puolustusministeriö 2010, 1-7)

Kutsuntojen kehittämisen osalta selvitystyöryhmä toteaa, että asevelvollisten tulee saada riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot varusmiespalveluksesta ja heidän toiveensa palveluspaikasta ja palvelukseenastumisajasta kyetään ottamaan huomioon. Lisäksi yksilöllisen tietojärjestelmän puolesta esitetään kehitysajatuksia, joissa asevelvollinen tuntee tulevansa käsitellyksi yksilönä. Kutsuntoja esitetään kehitettäväksi muidenkin yhteiskunnallisten toimijoiden osallistumisella niihin, koska kutsuntatilaisuus on ainutkertainen tapahtuma, jossa koko miespuolinen ikäryhmä on hyvin tavoitettavissa. (Puolustusministeriö 2010, 11, 59-61)

Selvityksessä työryhmä tuo toimenpidesuosituksina esille edellä mainittujen lisäksi siirtymistä ikäluokkaa koskevista kutsunnoista palvelukseenastumisvuosittain tapahtuvaan kuntakutsuntaan sekä hallinnollisten töiden tehostamisessa palveluskelpoisuusluokkamuutosten tekemisessä jokaisena työpäivänä ja tarpeen vaatiessa ilman asevelvollisen henkilökohtaista läsnäoloa (Puolustusministeriö 2010, 66-67). Työryhmän näkemys kutsuntajärjestelmästä on se, että he esittävät pitäytymistä nykymallisen kaltaisessa kutsuntajärjestelmässä, jossa kehitetään tietojärjestelmien käyttöä, annetaan ennakkoinformaatioita ja hyödynnetään kutsuntatilaisuuksia tehokkaammin yhteiskunnan kannalta (Puolustusministeriö 2010, 65-67). Selvitysryhmän raportti antaa kuvan kutsuntojen tulevasta suunnasta ja pohjaa suunniteltujen sopeuttavien toimintojen tarkastelulle Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston osalta.

Osaamisen hallinnasta ja johtamisesta puolustusvoimissa on tehty diplomityö Maanpuolustuskorkeakoululle vuonna 2003. Otsikolla ”Kehittyvä organisaatio muuttuvassa ympäristössä – osaamisen johtaminen ja hallinta puolustusvoimissa”- tutkimustyö on rakennettu yhdistämällä erilaisista organisaation kehittämiseen ja osaamiseen liittyvistä lähestymistavoista yksi teoria. Näkökulma tutkimuksessa on muodostettu yhdistämällä puolustusvoimien strategisen johtamisen kehykseen tiedon johtamisen (knowledge –management), osaamisen johtamisen

(competence management) sekä oppivan organisaation (learning organization) teorioista poimittuja piirteitä. Tutkimuksessa arvioitiin teorian näkökulman valossa case-tutkimuksen avulla siviiliorganisaatioissa ja yrityksissä vallitsevia käytäntöjä. (Salonen 2003, vi.)

Ihmiset, organisaatio ja asiat muodostavat toisistaan riippuvaisen kolmion. Näiden keskinäinen suhde vaihtelee toimintaympäristön muuttuessa. Toiminnan lähtökohtana on, että ihmisten keskinäisellä yhteistyöllä päästään sekä yksilön että yhteisön kannalta parempaan tulokseen. Salonen tuo esille, että hallintaa ja johtamista ei voida erottaa toiminnan tavoitteellisuuden perusteella. Hallinta on organisaation materialisten resurssien järjestelyä päämäärien kannalta tarkoituksen mukaisella tavalla. Johtamisella puolestaan vaikutetaan ihmisten ajatteluun, asenteisiin ja toimintoihin niin, että nämä haluavat edistää toiminnallaan ja osaamisellaan organisaation päämäärien saavuttamista. (Salonen, 2003, 27, 29.)

Tutkimuksen keskeisimpänä havaintona on, että tulevaisuudessa entistä dynaamisemmassa toimintaympäristössä kehityskykyinen ja haluinen henkilöstö on menestyvän organisaation peruselementti. Salonen kuvailee, että osaamisen johtamisessa ja hallinnassa ei ole niinkään kyse uusista järjestelmistä vaan yksilöiden uudenaikaisesta ajattelutavasta ja sitä kautta syntyvistä valmiuksista hyödyntää eri järjestelmiä ja välineitä itsensä ja organisaation kehittämisessä. (Salonen, 2003, vii.) Salosen diplomityöstä saa kuvauksen siitä, kuinka osaamisen hallintaa on tarkasteltu puolustusvoimissa.

Pohjois-Suomen sotilasläänin esikunnan kutsuntakertomuksen mukaan Pohjois-Pohjanmaan aluetoimisto keräsi vuoden 2012 syksyn kutsunnoilta asiakaspalautetta 421 kutsuntaan osallistuvalla asevelvollisella. Palautteen avulla pyrittiin selvittämään aluetoimiston henkilöstön osaaminen, asiakaslähtöisyys, yleisjärjestelyt ja ajankäyttö sekä tavoitteellinen vuorovaikutaminen kutsuntatilaisuudessa. Lisäksi pyrittiin saamaan kyselyllä esille asevelvollisen tyytyväisyys saamaansa kutsuntapäätökseen. (Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsunnat vuonna 2012, 8.)

Palautteilla saatu otos edustaa 13 % koko Pohjois-Pohjanmaan kutsunnanalaisista. Palautetta kerättiin viideltä paikkakunnalta kutsuntojen yhteydessä. Paikkakunnat olivat Oulu (127 palautetta), Haukipudas (48 palautetta), Kuusamo (108 palautetta), Nivala (95 palautetta) ja Pudasjärvi (43 palautetta). (Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsunnat vuonna 2012, 7-8.)

Kyselyssä oli kahdeksan kysymystä, joihin vastattiin asteikolla yhdestä viiteen (1=huono, 2=välttävä, 3=tyydyttävä, 4=hyvä ja 5=erinomainen) ja kaksi avointa kysymystä. Kysymys-

sarja muodostui seuraavista väittämistä: 1. Sain tarvittavat tiedot asevelvollisuudesta ja eri mahdollisuuksista, 2. Sain tarvittavat tiedot oman kunnan / kaupungin aikalisätoiminnasta, 3. Kutsuntatilaisuuden järjestelyiden toimivuus, 4. Kutsuntapäivän ajankäytön tehokkuus, 5. Kutsuntahenkilöstön osaaminen, 6. Tyytyväisyys saamaani palveluun, 7. Tyytyväisyys kutsuntapäätökseen ja 8. Kokonaisarvio kutsuntapäivästä. Lisäksi kysyttiin avoimilla kysymyksillä, miten kutsuntapäivä vastasi odotuksiisi ja mitä toivoisit tehtävän toisella tavalla jatkossa. (Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsunnat vuonna 2012.)

Keskeiset havainnot palautteesta olivat seuraavanlaiset asteikolla yhdestä viiteen (1=huono ja 5 =erinomainen): Sain tarvittavat tiedot asevelvollisuudesta ja eri mahdollisuuksista= 4.4, kutsuntahenkilöstön osaaminen = 4.5, tyytyväisyys saamaani palveluun = 4.4, tyytyväisyys kutsuntapäätökseen = 4.3, kokonaisarvio kutsuntapäivästä = 4.2. (Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsunnat vuonna 2012, 8.)

Pohjois-Pohjanmaan aluetoimisto arvioi onnistuneensa henkilöstön koulutuksen, työhön sitoutumisen, hyvän ilmapiirin ja edellä mainitun kyselyn perusteella syksyn 2012 kutsunnoilla vähintäänkin hyvin. (Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsunnat vuonna 2012, 8.)

Kertomuksen mukaan kutsuntojen tiedollinen anti, asiakastyytyväisyys sekä yksilölliset kutsuntapäätökset olivat korkealla tasolla. Tällä tarkoitetaan sitä, että puolustusvoimien ja asevelvollisen etu kohtaavat mahdollisimman hyvin. Kertomuksen mukaan myös henkilöstön koulutuksessa on kiinnitettävä huomiota jatkossa edelleenkin käytännönläheisiin case-harjoituksiin ja henkilöstön oikeaan asenteeseen lautakuntatyöskentelyä tehdessä. Toiminnan ja ajankäytön suhteen kertomuksessa todetaan, että liian pitkien päivien välttämiseksi olisi päivittäisessä kutsuntatilaisuudessa oltava maksimissaan 40 asevelvollista. (Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsunnat vuonna 2012, 2012.)

Kutsuntapalautteen mukaan kutsuntahenkilöstön osaaminen arvioitiin vähintään hyväksi Oulussa noin 95 % vastaajista, Haukiputaalla ja Kuusamossa 100%, Nivalassa noin 90% ja Pudasjärvellä noin 95% vastaajista (Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsunnat vuonna 2012).

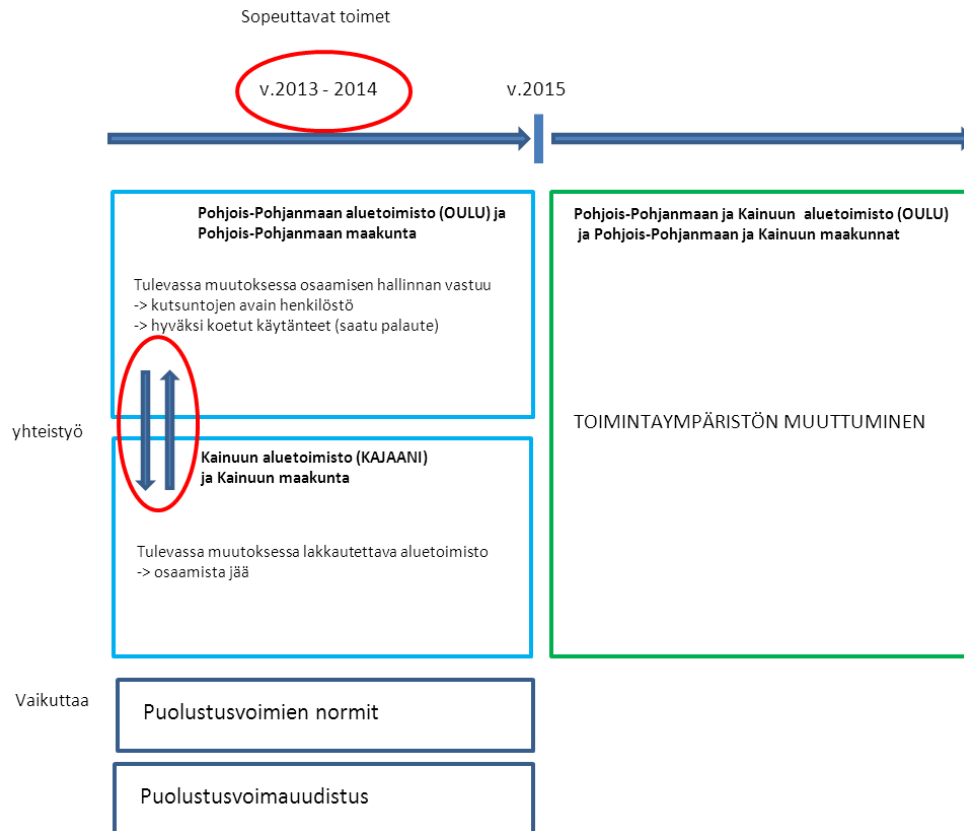
Kyseinen asiakaskysely antaa kuvan aluetoimiston kutsuntojen osaamisen tilasta ja luo mielestäni perustan Pohjois-Pohjanmaan aluetoimistolle jatkaa ja sopeuttaa toimintaansa vuosien 2013 - 2014 aikana.

2.2. Tutkimusasetelma ja viitekehys

Tutkimusasetelma muodostuu puolustusvoimauudistuksessa linjatusta aluetoimistomuutoksesta. Muutos tarkoittaa vuodesta 2015 lukien tapahtuvaa Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun maakuntien alueen yhdistymistä kutsuntojen osalta. Vastuu kutsuntojen suunnittelusta ja järjestämisestä uuteen tilanteeseen mentäessä on Pohjois-Pohjanmaan aluetoimistolla.

Pohjois-Pohjanmaan aluetoimisto on onnistunut hyvin kutsuntojen järjestämisessä, mistä kertoo saatu palaute vuoden 2012 kutsunnoilta. Palauteen mukaan henkilöstön osaamista pidettiin korkealla tasolla. (Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsunnat vuonna 2012.) Aluetoimisto tulkitsee kutsuntakertomuksessa, että hyvä palaute on pitkälti kiinni asevelvollisille annetuista ”hyvistä” palveluspaikkapäätöksistä, jolloin asevelvollisen ja puolustusvoimien etu kohtaavat. Tämä tarkoittaa henkilöstön ammattitaitoa tuntea palveluspaikkakiintiöiden mukaiset palvelupaikat (varuskunnat), erikoisjoukko-osastotoiminta, asevelvollisen toiveet ja mahdolliset rajoitteet ja pystyä perustelemaan asiapohjaisesti tekemänsä päätökset.

Vastaavia kokemuksia löytynee myös Kainuun aluetoimistolta, vaikka vastaavanlaista palautemateriaalia ei ole kutsuntakertomuksesta saatavana. Näiden kahden aluetoimiston yhteistyön merkitys asetelmassa korostuneen sopeuttavien toimien aikaansaamisessa vuosien 2013 ja 2014 aikana. Tutkimusasetelmassa on mielestäni lopulta kyse toimintaympäristön muutoksesta, johon liittyy aluetoimistouudistuksen tuomien mahdollisten haasteiden minimoiminen ennen vuotta 2015. Muutokseen liittyy myös puolustusvoimien uusiutuvat normit ja lakiasetusten muutokset. Tässä työssä tutkimusasetelmasta kuvataan Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston nykytila peilaten sitä lähimenneisyyteen, jotta saadaan kuva, mistä aluetoimisto on tähän päivään tullut sekä kuvataan suunniteltu tuleva muutos. Kuvassa 1 on havainnollistettu tutkimusasetelma.

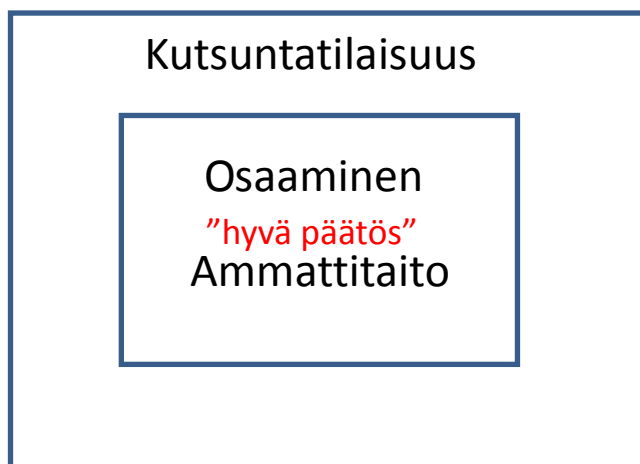


KUVA 1: Tutkimusasetelma

Tutkimusasetelmasta on eroteltu tarkasteltavaksi viitekehyykseksi osaaminen ja sen hallinta. Tällä tarkoitan kutsunnoissa tarvittavaa osaamista hyvien päätösten saamiseksi. Osaamisen keskiössä on henkilöstön ammattitaito kutsuntojen järjestämisessä ja lautakuntatyöskentelystä. Osaaminen tapahtuu työssäoppimalla. Tästä kertoo myös Maavoimien esikunnan antama käsky, jossa aluetoimistojen sisäisen tarkastuksen pohjalta on annettu tehtävä joukko-osastoille, että he huomioisivat henkilöstöä rekrytoidessa aluetoimistojen uuden henkilöstön tarvitseman perehtymisajan asevelvollisuusasioihin ennen kutsuntakierroksen käynnistymistä. (Asevelvollisten palveluksesta vapauttamiseen kohdistetun sisäisen tarkastuksen aiheuttamat toimenpiteet 2012, 3).

Onnistunut palveluspaikkapäätös kutsunnoissa merkitsee, että puolustusvoimien ja asevelvollisen edut kohtaavat. Yleisesti ottaen tämä tarkoittaa sitä, että lautakunta tekee sellaisen päätöksen palveluspaikasta ja -ajasta, mikä on mieleinen myös tulevaa varusmiespalvelusta suorittavalle (Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsunnat vuonna 2012). Puolustusvoimien ohjaavien normien lisäksi työskentelyyn vaikuttaa vuosittain aluetoimistoille jaettavat palveluspaikkakiintiöt, joilla annetaan reunaehdot joukko-osastoihin ja saapumiseriin määräämisistä. Kutsuntalautakunnan toiminta on myös vuorovaikutteista kanssakäymistä asevelvollisen

kanssa, kun keskustellaan palveluspaikkatoiveista. Avoimeen vuorovaikutukseen tuleeekin panostaa erityisesti hiljaisempien asevelvollisten kanssa (Asevelvollisten palveluksesta vapauttamiseen kohdistetun sisäisen tarkastuksen aiheuttamat toimenpiteet 2012, 3). Viitekehys on havainnollistettu kuvassa 2.



KUVA 2: Tutkimuksen viitekehys.

2.3. Tutkimuskysymykset

Lähtökohtatilanne tulevassa Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun aluetoimistossa on, että henkilöstömäärä ei kasva nykyiseen nähden, joten kutsunta-alueen kasvaessa kutsuntatilaisuuksien järjestäminen tulee vaatimaan henkilöstön lisääntyvää käyttöä kutsuntatilaisuuksissa. Aluetoimiston osaamisesta kutsuntojen järjestämisestä on näyttöä. Uskon sen antavan hyvät lähtökohdat suunnitella toimintaa tuleville vuosille sekä laajentuvalle kutsunta-alueelle.

Pohjois-Pohjanmaan aluetoimisto suunnittelee toimintoja tuleville vuosille, millä se pyrkii sopeuttamaan toimintoja ennen puolustusvoimauudistuksen voimaantuloa. Sopeuttavat toimet ovat toimintoja, joilla pyritään lieventämään muutoksen aiheuttamia mahdollisia kitkatekijöitä ennen varsinaista uutta toimintavuotta. Näitä perusteita vasten tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

Miten sopeuttavat toimet on suunniteltu otettavan käyttöön kutsuntojen järjestämisessä vuosina 2013 – 2014 ja miten aluetoimistomuutos vaikuttaa kutsuntojen järjestämisen suunniteluun? Mitkä tekijät ovat nousseet suurimmiksi haasteiksi? Mikä on kutsuntatilaisuus ja mitä se henkilöstöltä edellyttää?

Tutkimustehtävää tukee myös Siilasmaan vuonna 2010 valmistuneen asevelvollisuusselvitysryhmän lopputulokset kutsuntajärjestelmän kehittämisestä, jossa päätelmänä on kutsuntojen kaikinpuolinen kehittäminen nykypäivän nuoria kiinnostaviksi (Puolustusministeriö 2010).

2.4. Tutkimusmenetelmät, aineiston hankinta ja käsittely

Vastaan tutkimuskysymyksiin laadullisen tutkimuksen menetelmin, missä tutkimusaineisto koostuu haastatteluaineistosta, joka on kerätty Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston keskeisiä kutsunnoista vastaavia upseereita haastattelemalla. Heidän tehtävänkuviin sisältyy kutsuntojen järjestämisvastuita sekä lisäksi heillä on kokemusta, näkemystä ja ammattitaitoa kutsuntojen järjestämisestä. Aineistonkeruun päämenetelmänä päädyin avoimeen haastatteluun, koska menetelmä mahdollisti parhaiten syventää saatavia tietoja edelleen eikä ole rajoittunut valmiiden kysymysten muotteihin. Avoimessa haastattelussa tarkoituksena on selvittää haastateltavan tai haastateltavien ajatuksia, mielipiteitä ja käsityksiä aiheesta (Hirsjärvi ym. 2005, 198). Avoin haastattelu aineistonkeruun menetelmänä edellyttää monesti useita haastattelukertoja ja avoin haastattelu on kaikista haastattelun muodoista usein lähimpänä keskustelua. (Hirsjärvi ym. 2005, 198).

Aineistoa on käsitelty sisällönanalyysin menetelmin. Sisällönanalyysillä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa jossa etsitään tekstin merkityksiä (Tuomi & Sarajärvi 2004, 105-106). Tarkoituksena on saada esille haastateltavien ajatuksia ja näkemyksiä siitä, kuinka tuleva puolustusvoimauudistus näkyy Pohjois-Pohjanmaan aluetoimistossa kutsuntojen järjestämisen osalta ja kuinka mahdollisia sopeuttavia toimintoja on suunniteltu käytettävän vuosien 2013 ja 2014 aikana.

Luokittelin aineiston ensin sisällön mukaisesti käsitteellisiin alaluokkiin, jolla olen pyrkinyt löytämään aineistosta samankaltaisuuksia. Alaluokiksi muodostin käsitteet resurssi, osaaminen, kehittäminen ja vaikuttavuus. Tämän jälkeen jaoin aineiston kahteen pääluokkaan erotellakseni tämän työn kannalta merkityksellisen aineiston. Luokittelu muodostui siten, että ensin erottelin aineistosta aluetoimiston nykytehtäviin tai sen kehittämiseen liittyvät kokonaisuudet muutokseen liittyvistä ilmaisuista ja kehitysjatatuksista. Aineistonluokittelu on kuvattuna liitteessä 2. Haastatteluista tehtiin muistiinpanoja, joiden pohjalta on laadittu muistiot. Muistiot ovat toimineet tutkimuksen haastatteluaineiston luokittelumateriaalina. Muistiot ovat tutkijan hallussa. Analyysin tuloksia peilataan yhdistelmäluvussa (luku 6) kutsuntapalautteeseen ja

asiakirjasisältöihin. Palautekyselyn tulokset antavat näkökulmia analysoitaessa haastatteluista saatuja tuloksia ja kirjallisen materiaalin tarkastelu on ehdottoman perusteltua, koska kutsuntatilaisuuden järjestäminen on tarkoin asiakirjaohjeistettua ja lisäksi toimintaa ohjaavat useammat lait ja asetukset.

Haastattelut toteutettiin kolmessa eri vaiheessa. Ne oli valittu ajankohtiin, joilla oli merkitystä kutsuntojen sopeuttavien toimien suunnittelussa aluetoimistolle meneillään olevan puolustusvoimauudistuksen vaiheessa. Näitä ajallisia tapahtumia olivat Pohjois-Pohjanmaan merkittävimmät kutsunnat Oulussa syyskuussa 2012, aluetoimiston laatima kutsuntakertomus vuodesta 2012 vuoden vaihteessa 2013 sekä maavoimien asevelvollisuusalan neuvottelupäivien koulutusmateriaali vuodelle 2013. Ensiksi mainitulla (Oulun kutsunnat syyskuu 2012) on merkityksensä siellä olevalla suurella kutsuntaikäisten määrällä. Oulun kutsuntojen onnistumisella on suuri merkitys myös Pohjois-Pohjanmaan alueelta palvelukseen määrättävien asevelvollisten määrässä koko pohjoisen alueella. Kutsuntakertomus ja asevelvollisuusalan neuvottelupäivien koulutusmateriaali ovat taas aluetoimistojen toiminnan seurannan ja ohjaamisen sekä kehittämisen kannalta merkittäviä asiakirjoja.

Ensimmäisessä haastattelussa oli tarkoituksena kartoittaa yleisiä näkymiä puolustusvoimauudistuksen vaikutuksista Pohjois-Pohjanmaan aluetoimistolle. Haastattelu pidettiin viikolla 37 (2012) Oulussa kutsuntojen yhteydessä. Haastateltavina olivat kaksi upseeria Pohjois-Pohjanmaan aluetoimistosta. Haastateltavilla oli aikaa tunti ennen kutsuntalautakuntatyöskentelyn alkua vastata kysymyksiini. Valmiita kysymyksiä ei ollut, vaan haastattelun sisältö liittyi tutkimuksen tarkoitukseen, mikä oli ”Pohjois-Pohjanmaan kutsuntajärjestelyt vuosien 2013 -2014 aikana, sopeuttavat toimet Kainuun alueen yhdistyessä vuodesta 2015 lukien”. Haastattelussa toimi johdattelevana kysymyksenä, kuinka aluetoimisto näkee tulevan kutsunta-alueen muutoksen vaikuttavan toimintaansa. Haastattelulla oli tarkoituksena saada esille yleiset havainnot, joilla koettiin olevan merkityksellisyyttä.

Toisen haastattelun tarkoituksena oli vuoden 2012 kutsuntakertomus ja asiakaspalautteen tulosten analysointi. Haastattelu pidettiin viikolla 4 (2013) Oulussa aluetoimiston tiloissa, jolloin aluetoimiston kutsuntakertomus oli luettavissa. Haastateltavana oli kaksi upseeria. Valmiita kysymyksiä ei ollut, vaan haastattelun sisältö liittyi kutsuntakertomuksen ja asiakaspalautteen analysointiin. Johdattelevana kysymyksenä oli, miten kutsuntakertomuksesta ja asiakaspalautteesta saadut havainnot on otettu huomioon vuosien 2013 ja 2014 kutsuntojen suunnittelussa. Haastattelun tarkoituksena oli saada näkemys siitä, kuinka aluetoimisto oli asiakas-

palautea tulkinut ja kuinka he olivat ajatelleet hyödyntää siinä esille nousseita asioita vuosien 2013 ja 2014 kutsunnoissa.

Kolmannen haastattelun tarkoituksena oli asevelvollisuusalan neuvottelupäivien koulutusmateriaalin analysointi Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston näkökulmasta. Haastattelu pidettiin viikolla 9 (2013) Oulussa aluetoimiston tiloissa. Haastateltavana oli yksi upseeri. Neuvottelupäivien koulutusmateriaalin analysointiin ei laadittu valmiita kysymyksiä, vaan haastateltava sai kertoa keskeiset havainnot materiaalista, jolla oli merkitystä aluetoimiston toiminnalle sopeuttavien toimien jalkauttamiselle vuosina 2013 ja 2014. Johdattavana kysymyksenä oli, miten puolustusvoimauudistus vaikuttaa sopeuttavien toimien suunnitteluun tällä hetkellä (=kyselyhetki) ja miten kutsuntakertomuksen palaute on otettu huomioon tulevien kutsuntojen suunnittelussa.

3. TUTKIMUKSEN TEOREETTISET PERUSTEET - OSAAMISEN HALLINTA

”Muutosta voi vain harvoin täysin hallita ja johtaa.” ”Parhaimmillaan sitä voi suunnata ja helpottaa.” (Viitala 2005, 30)

”Osaamisella tarkoitetaan sitä, että tietoa kyetään soveltamaan jonkun tehtävän suorittamiseksi ja ongelman ratkaisemiseksi” (Ståhle Grönroos 1999, 48-49).

3.1.Organisaation pääoma ja sen osatekijöitä

Oppivan organisaation lähtökohta on joustava ympäristöön sopeutuminen (Pohjalainen 2006, 43, 62). Pohjalainen esittelee, että oppivalla organisaatiolla on kyky luoda, hankkia ja siirtää tietoa sekä muuttaa omaa käyttäytymistään uuden tiedon ja uusien käsitysten mukaisesti (ks. Sarala 2000, 8). Pohjalainen esittelee myös, että oppivalla organisaatiolla on jatkuvasti kyky sopeutua, muuttua ja uudistaa ympäristön vaatimustenmukaisesti. Lisäksi organisaatio oppii kokemuksistaan sekä pystyy nopeasti muuttamaan toimintatapojaan (ks. Sydänmaalakka 2000, 51).

Stålen ja Grönroosin mukaan yritysten pääoma jaetaan fyysiseen pääomaan, rahaan ja aineetomaan pääomaan. Yrityksen aineeton pääoma syntyy datasta, informaatioista, tiedosta ja osaamisesta. (Ståhle Grönroos 1999, 40-41).

Sydänmaalakan mukaan tiimin osaaminen on tietoja, taitoja, asennetta, kokemuksia ja kontakteja. Usein tiimin osaaminen on niin sanottua hiljaista tietoa. Tällöin onkin tärkeää, että osaaminen muunnetaan havaittavaksi tiedoksi, jotta siitä tulee organisaation osaamista. (Sydänmaalakka, 2009, 65).

Pohjalaisen esittelemässä mallissa osaamisen hallintaan sisältyvät seuraavat kokonaisuudet: 1. Tiedostot ja järjestelmät, joilla osaamista ja tietoa välitetään, varastoidaan ja jalostetaan. 2. Rakenteet, jotka tukevat yksilöiden osaamisen ja ammattitaidon ylläpitämistä (esim. säännölliset osaamistarpeiden selvitykset). 3. Järjestelmät, joilla osaamista ja tietämystä hyödynnetään (esim. prosessit, toimintamallit, keinot ja järjestelmät). (ks. Ojala & Ahonen 2005, 158-159).

Inhimillistä pääomaa organisaatio ei voi omistaa, se voi vain pyrkiä kehittämään ja hyödyntämään sitä tehokkaasti (Pohjalainen, 2006, 11). Työelämässä hiljaisella tiedolla tarkoitetaan kokemuksen synnyttämiä taitoja ja niksejä, jotka auttavat työn suorittamisessa. Sitä käytetään myös puhuttaessa asiantuntijuudesta. (Pohjalainen, 2006, 16). Asiantuntija toimii hyvin pitkälle intuitionsa ja kokemustensa kautta syntyneiden mallien pohjalta, jotka perustuvat teorian ja faktojen syvälliseen tuntemiseen. (Stähle & Grönroos 1999, 90-91). Asiantuntija kykenee selittämään vain murto-osan siitä, mihin hänen ammattitaitonsa perustuu. Vaikka henkilö ei osaakaan ilmaista, mitä hän osaa, hänen osaamisensa käy silti ilmi hänen toiminnastaan. (Stähle & Grönroos 1999, 90-91). Piilevästä tiedosta tulee organisaation omaisuutta vain sosiallisessa vuorovaikutuksessa. (Stähle & Grönroos 1999, 90-91).

Viitala tuo esille yksilöiden osaamisesta muodostuvan varannon, jonka varassa toimintamallit, rakenteet ja muu organisaatiossa muovautunut tietämys kehittyy (Viitala 2005, 109). Työyhteisön työtehtävistä harvoin löytyy sellaisia tehtäviä, joista kuka tahansa voisi lyhyellä varoitussajalla selviytyä sujuvasti. Jokaisella ihmisellä on hallussaan osaamista, josta rakentuu vuorovaikutuksen kautta monimutkaisia osaamisen yhdistelmiä (Viitala 2005, 110). Pelkästään palveluksessa olevat ihmiset eivät takaa laadukasta toimintaa. Lisäksi vaaditaan oikeanlaista osaamista sekä halu laittaa osaaminen likoon työyhteisössä yhteisten päämäärien eteen. (Viitala 2005, 110).

Aluetoimiston tieto- ja osaamispääomaa kutsuntajärjestelmässä kuvaa hyvin edellä mainitut käsitykset osaamisesta ja sen hallinnasta. Kokemus ja ns. hiljainen tieto korostuu aluetoimiston työskentelykulttuurissa. Sotilasvirkamies perehtyy ja koulutetaan kutsunta-alan tehtäviin

yleensä vasta toimiessaan aluetoimistossa, jolloin kutsuntatehtävien laadukaassa hoitamisessa korostuu pitkäaikaisesti asevelvollisuusasioita työskennelleen antamat neuvot ja kokemukset. Kutsuntatilaisuudessa lautakunta työskentelee valtakunnallisen ohjeistuksen mukaisesti mutta laatutason ylläpito vaatii jatkuvaa aktiivisuutta (Asevelvollisten palveluksesta vapauttamiseen kohdistetun sisäisen tarkastuksen aiheuttamat toimenpiteet 2012).

3.2. Ammattitaito ja työssä oppiminen

”Ammattitaito on kokonaisvaltainen asia, jota on vaikea pilkkoa paloihin” (Viitala 2005, 114).

Viitala (2005) tuo esille hyvän ammattitaidon sisällön. Määrityksen mukaan hyvä ammattitaito sisältää tietoja, taitoja, valmiuksia ja asenteita (Vartiainen, Teikari & Pulkkis Viitalan 2005, 113 mukaan). Ammattitaito on määritelty monipuoliseksi ja kokonaisvaltaiseksi kyvykkyudeksi suoriutua työtehtävistä, mikä sisältää laajan toimintakykyisyyden ja kehityskykyisyyden. Monipuolisuus ja kokonaisvaltaisuus viittaavat sellaisiin työtehtävien hallintaan, joka mahdollistaa tehtävistä suoriutumisen itsenäisesti. (Viitala 2005, 113.)

Ammattitaitoa voi tarkastella työelämän ja työtehtävän kvalifikaatioilla. Työelämänkvalifikaatioilla tarkoitetaan työntekijöiden työssä ja työorganisaatioissa tarvitsemia valmiuksia. Tällaisia ovat mm. ongelmaratkaisutaidot, sosiaaliset taidot ja sopeutumiskyky. Tehtäväkohtaiset kvalifikaatiot liittyvät tehtävän kuvaan. Kvalifikaatiot koostuvat tiedoista, taidoista ja asenteista sekä motivaatioista. Asenteet heijastavat yksilön arvostuksia ja motivaatio antaa toiminnalle suunnan ja voiman. (Viitala 2005, 114-115.)

Pohjalaisen (2006) mukaan asiantuntijuuden määritelmä on korkeatasoiseen tietämiseen perustuva osaaminen (Tynjälä & Nuutinen 1997, 184 Pohjalaisen 2006, 32 mukaan). Asiantuntijuutta ei voi suoraan siirtää henkilöltä toiselle. (Raivola & Vuorensyrjä 1998, 24 Pohjalaisen 2006, 32 mukaan). Asiantuntijuus voidaan jakaa tuttujen ongelmien nopeaksi ja täsmälliseksi ratkaisukyvyksi (rutiiniasiantuntijuus) ja uusissa tilanteissa kyvyksi toimia tarkoituksen mukaisesti (adaptiivinen asiantuntijuus) (Pohjalainen 2006, 42).

Työssä oppimiselle keskeisiä menetelmiä ovat kokemuksellinen oppiminen, yhteistoiminnallinen oppiminen ja tiimioppiminen (Sarala & Sarala 1997, 138-139). Vuorovaikutuksella on

merkitystä organisaatioissa tapahtuvassa oppimisessa. Hyvä vuorovaikutus vaatii taitoa käydä dialogeja eli vuoropuhelua. Dialogin avulla saavutettua uutta ymmärrystä syvennetään ja uudet opetuskerrat ovat mahdollisuus toteuttaa opetusta ja oppimista entistä paremmin. (Ruohotie 2000, 213, Lipposen 2011, 33 mukaan.)

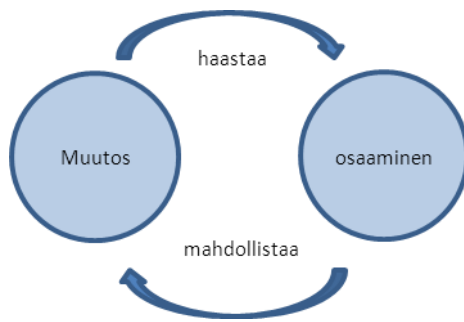
Aluetoimistossa ammattitaitoisuus asevelvollisuusalan hallinnassa kutsuntojen osalta merkitsee lakien ja asetusten ehdotonta ymmärtämistä ja niiden soveltamismahdollisuuksien tietämystä, kutsuntoja ohjaavien puolustusvoimien normien ymmärtämistä käytännön toteutuksessa, tietosuojan ymmärtämistä sekä tavoitteellisen vuorovaikutustaitojen osaamista. Vuorovaikutustaidoilla tarkoitan tavoitteellista ihmisten välistä ajatuksenvaihtoa, jonka päämääränä on löytää ratkaisu asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Kutsuntatilaisuudessa tämä tarkoittaa henkilöstön taitoa saada asevelvollisilta kutsuntalautakunnassa lyhyehkössä ajassa haluttua tietoa, jolla on merkitystä kutsuntapäätöstä tehtäessä. Ammattitaito muodostuu siis kokonaisvaltaisesta kyvykkyydestä suoriutua asevelvollisuusalan työtehtävistä, ja se sisältää laajan kentän hallinnan.

3.3.Osaamisen johtaminen

Uudistamisessa on kysymys myös muutoksesta. Uudistaminen on jonkin asian muuttamista joksikin toiseksi ja useimmiten toiminnan taustalla on jokin muutos, joka pakottaa muuttamaan toimintatapoja. (Viitala 2005, 306.)

Riitta Viitala viittaa teoksessaan *Johda osaamista!* (2005) Lipman-Blumenin ja Leavittin (2000) näkemykseen muutoksen ja osaamisen suhteesta.

1. Maailma organisaatioiden ympärillä muuttuu hyvin nopeasti.
2. Organisaatiot itsestäänkin muuttuvat, mutta paljon hitaammin.
3. Niissä toimivat ihmiset eivät juurikaan muutu. (Lipman-Blumen & Leavitt 2000, Viitalan 2005, 29 mukaan.)



KUVA 3: Muutos ja johtaminen (ks. Lipman-Blumen & Leavitt 2000)

Toimintaympäristön muutos tuottaa selvän pakotteen oppia pois jostakin aikaisemmasta ajattelu- tai toimintatavasta ja samalla haasteen oppia ajattelemaan ja toimimaan uudella tavalla (Viitala, 2005, 29).

Osaamisen varmistamisella luodaan edellytykset johtamiselle tuottamalla tarvittavat prosessit, rakenteet ja välineet (Salonen, 2003, iv). Työssä tarvittava osaaminen spesifioituu ja muuttuu massamaisista tietovarastoista enemmän kohti yksilöllisiä tietoja ja taitoja. (Salonen, 2003, v).

Osaamisen johtamisjärjestelmä on suunniteltu pääsääntöisesti puolustusvoimien nykyisin käytössä olevien ja suunniteltujen toimintojen ja välineistön pohjalta. Päämääränä on uudistaa nykyistä organisaatiota ilman suuria rakenteellisia muutoksia. Tällöin voidaan säilyttää organisaationrakenteen vahvuudet ja yhdistää niihin modernit johtamiskäytännöt, kuten ydintoi- mintoihin keskittyvä tiimityöskentely ja oppiminen (Salonen 2003, vi).

Pohjalainen esittää työssään, että knowledge managementissa on kysymys tiedon, taidon, osaamisen ja viestinnän viisaasta ja taitavasta huolenpidosta, hallinnoimisesta ja tavoitteellisesta johtamisesta (Pohjalainen 2006, 5). Osaamisen johtamisen alueella on varsinaisia teorioita vähän. Kirjallisuudessa kuitenkin esitellään lukuisia osaamisen johtamisen eri näkökulmia selventäviä malleja, joita nimitetään teorioiksi (Pohjalainen, 2006, 7). Pohjalainen tuo esille työssään Viitalan 2005 näkemyksen: Jos knowledge management käsite kehittää omaa ymmärrystä ilmiöstä ja jäsentää sen elementtejä, on malli tehnyt arvokkaimman tehtävänsä (Pohjalainen 2006, 7).

4. KUTSUNTAJÄRJESTELMÄ MURROKSESSA

4.1. Osaava henkilöstö hallinnollisen päätöksen takana

”Kutsuntojen suurin ongelma on, ettei päätöksiä tekevä virkamies tiedä, mitä vaihtoehtoja on tarjolla. Kaikkia kutsuntaikäisiä ei voida vertailla toisiinsa, koska kerrallaan on käytettävissä vain meneillään olevan kutsuntatilaisuuden tiedot. Kaikki kutsuntaikäiset eivät siten ole samalla viivalla, vaan sattumalla on suuri merkitys.” (Liesinen 2012.)

Liesisen 2012 mukaan kutsuntojen perimmäinen tarkoitus on tehdä hallinnollinen päätös siitä, miten kansalainen suorittaa asevelvollisuutensa, sekä määrätä hänelle palveluspaikka ja palveluksen aloittamisen ajankohta (Liesinen 2012).

Asevelvollisuuslaki määrittelee, että aluetoimisto asettaa kutsuntojen toimittamista varten toimialueelleen vuodeksi kerrallaan vähintään yhden kutsuntalautakunnan, jossa on puheenjohtaja ja kaksi muuta jäsentä. Lisäksi lain mukaan kutsuntalautakunnan jäsenistä ainakin yhden tulee olla aluetoimiston virkamies. (Asevelvollisuuslaki 19 §.)

Kutsuntalautakunnan puheenjohtajan tulee olla asevelvollisuusasioihin perehtynyt virassa oleva upseeri, jolla on kokemusta asevelvollisuusasioiden käsittelemisestä. Muista jäsenistä toisen tulee olla asevelvollisuusasioihin perehtynyt sotilasvirassa palveleva henkilö ja toisen jäsenen sen kunnan edustaja, jonka kutsunnanalaisia kutsuntatoimitus koskee. (Asevelvollisuuslaki 19 §.) Virkamiehen toimiessa aluetoimiston tehtävässä hän edustaa vahvaa osaamista käsitellessään kutsunnanalaisen asevelvollisuutta koskevia asioita ja toteuttaa lautakunnssa aluehallintoviranomaisen taseoisia päätöksiä.

Kutsuntalautakuntatyöskentely viedään lävitse yhdellä, kahdella tai jopa kolmella lautakunnalla. Tämä tarkoittaa henkilöstön käytön suunnittelussa kahdesta kuuteen sotilaan käyttöä. Kutsuntalautakunta koostuu kolmesta henkilöstä. Puolustusvoimien osalta se koostuu kahdesta sotilashenkilöstä ja kunnan osalta yhdestä henkilöstä. Lisäksi kutsuntatilaisuuksissa on yleensä mukana yhdestä kahteen toimistosihteeriä ja kutsuntalääkäriä.

Asevelvollisuutta koskeviin päätöksiin kuuluu muun muassa asevelvollisten palveluskelpoisuuden määrittäminen, palvelukseen määrääminen, palveluksesta vapauttaminen ja palveluk-

senaloittamismääräyksen peruuttaminen (Puolustusvoimien hallintonormi PVHSM001, 2011).

Pohjois-Pohjanmaan aluetoimistossa käsiteltiin vuosina 2009 – 2011 vuositasolla noin 3200 kutsunanalaisen asioita. Vuonna 2011 tehdyistä kutsuntapäätöksistä noin 70 % johti palvelukseen ja vastaavasti noin 30 % oli poistuma. Vuonna 2012 vastaavat luvut olivat noin 77 % ja 23 %. (Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsunnat vuonna 2012, Puolustusvoimien lausunto 2013.)

Henkilöstön osaamisen yhtenä lähtökohtana on, että henkilöstöä koulutetaan vuosittain ja laadun varmistamiseksi kerätään asiakaspalautetta. Vuoden 2012 kutsuntoihin osallistuvalla henkilöstöllä järjestettiin koulutustilaisuus elokuussa. Kutsuntatilaisuuksiin suunnitellaan myös aluetoimiston ulkopuolisia henkilöitä. Näin saadaan kutsuntatilaisuuskokemusta laajennettua ja henkilöstön käytön suunnitteluun helpotusta kuten esimerkiksi sairaustapauksissa. Aluetoimiston vuoden 2012 kutsuntakertomuksen mukaan henkilöstöresurssit olivat riittävät alueen kutsuntojen järjestämiseen. (Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsunnat vuonna 2012, 2012, 7.) Pohjois-Pohjanmaan aluetoimisto tulee jatkossa henkilöstön koulutuksessa kiinnittämään huomiota käytännönläheisiin harjoituksiin ja henkilöstön oikeaan asenteseen. (Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsunnat vuonna 2012, 2012).

Asiakkaiden eli asevelvollisten näkökulmasta katsottuna Pohjois-Pohjanmaan kutsuntakertomuksesta voi päätellä, että he ovat arvostaneet henkilöstön osaamista sekä olleet tyytyväisiä saamiinsa päätöksiin kutsunnoissa. Kutsuntakertomuksen mukaan kutsuntojen tiedollinen anti, asiakastyytyväisyys sekä yksilölliset kutsuntapäätökset olivat korkealla tasolla (Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsunnat vuonna 2012, 2012).

4.2. Kutsunta-alueen muutos

Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston vastuulla oli vuonna 2012 yhteensä 34 kuntaa. Kutsuntatilaisuuksia oli järjestettävänä 27 paikkakunnalla. Kutsuntapäiviä oli 48 ja lautakuntapäiviä 55. Osa kutsuntapäivistä järjestetään yhtä aikaa kahdella paikkakunnalla, minkä vuoksi lautakuntapäiviä on enemmän kuin kutsuntapäiviä. Kunnissa, joissa on vähän kutsunanalaisia tai välimatkat eivät ole pitkiä, on päädytty yhdistämään kutsuntatapahtumat naapurikunnan kanssa.

Pohjois-Pohjanmaalla näin toimittiin seitsemän kunnan kanssa, mistä muodostui neljä tilaisuutta. (Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsunnat vuonna 2012, 2012, 1.)

Vastaavasti Kainuun aluetoimiston vastuulla oli vuonna 2012 yhteensä 9 kuntaa. Kutsuntatilaisuuksia järjestettiin kahdeksalla paikkakunnalla. Kainuussa kutsuntatilaisuuksia oli 20, jotka pidettiin 19 eri kutsuntapäivänä, eli yhtenä päivänä oli kaksi kutsuntatilaisuutta yhtä aikaa. (Kainuun aluetoimiston järjestämät kutsunnat vuonna 2012, 2012, 1.)

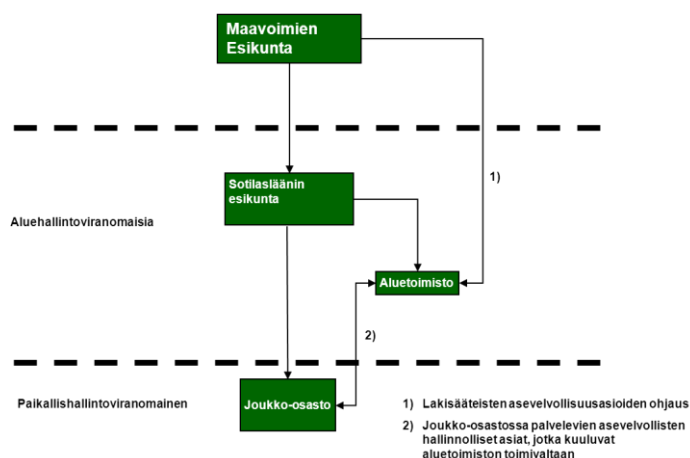
Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun alueella tapahtuva muutos koskee näiden kahden alueen yhdistymistä yhdeksi kutsuntaalueeksi. Kaikkiaan puolustusvoimauudistuksessa vähennetään aluetoimistoja yhteensä seitsemän. (Asevelvollisuusalan neuvottelupäivien 1/2013 muistio, 2013). Kaksitoista uutta aluetoimistoa aloittaa toimintansa vuodesta 2015 lukien (Asevelvollisuusalan neuvottelupäivien 1/2013 muistio, 2013). Pohjois-Pohjanmaalla muutos tarkoittaa valvonnanalaisten asevelvollisten määrän kasvua noin 600:lla vuosittain sekä yhdeksän kunnan lisäystä. Lisäksi uuden alueen myötä kasvaa kutsuntatilaisuuksien määrä, joita vuonna 2012 järjestettiin Kainuun maakunnassa kahdeksalla paikkakunnalla. (Kainuun aluetoimiston järjestämät kutsunnat vuonna 2012, 2012.)

Puolustusvoimissa suunnittelun mukaisesti aluehallintoviranomaisia tulevat olemaan puolustusvoimauudistuksen jälkeen vuodesta 2015 alkaen asevelvollisuusasioissa aluetoimistot. Aluetoimistot tulevat olemaan suoraan Maavoimien esikunnan alaisia aluehallintoviranomaisia asevelvollisuusasioissa. Tähän liittyy myös säädösmuutostarpeita kuten esimerkiksi lakiin puolustusvoimissa, jossa Suomi on sotilasläänien sijasta jaettu aluetoimistoihin. (Puolustusvoimien hallintonormi PVHSM001, 2012.) Aluetoimistot siirtyvät suoraan maavoimien joukko-osastojen alaisuuteen kuten Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun aluetoimisto Kainuun Prikaatin alaisuuteen.

Tällä hetkellä (2012) aluetoimistot ovat sotilasläänin esikunnan alaisia aluehallintoviranomaisia. Aluetoimistot kuuluvat joko sotilasläänin esikunnan tai maavoimien joukko-osaston tai sotilaslaitoksen esikunnan kokoonpanoon. (Puolustusvoimien hallintonormi PVHSM001, 2011.) Nykyinen hallintorakenne on havainnollistettu kuvassa 4 ja tuleva hallintorakenne vuodesta 2015 alkaen on havainnollistettu kuvassa 5.

PVHSM 001-PESUUNNOS (PVHALLINTO 2012)

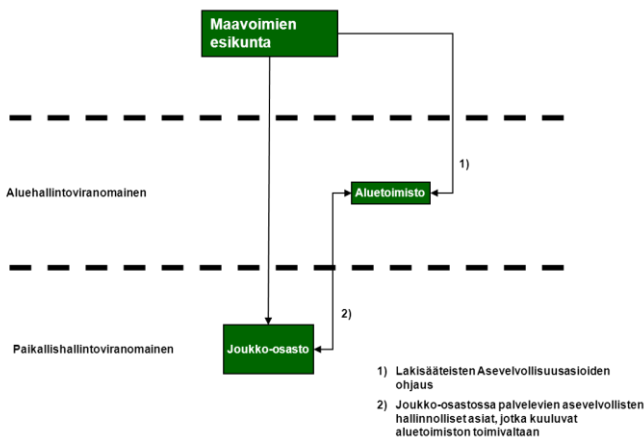
MAAVOIMIEN HALLINTORAKENNE ASEVELVOLLISUUS- ASIOIDEN HOIDOSSA



KUVA 4: Maavoimien hallintorakenne asevelvollisuusasioiden hoidossa vuonna 2012 (Puolustusvoimien hallintonormi PVHSM001, 2011).

PVHSM 001-PESUUNNOS (PVHALLINTO 2015)
LUONNOS

MAAVOIMIEN HALLINTORAKENNE ASEVELVOLLISUUS- ASIOIDEN HOIDOSSA



KUVA 5: Maavoimien hallintorakenne asevelvollisuusasioiden hoidossa vuodesta 2015 alkaen (Puolustusvoimien hallintonormi PVHSM001, 2012).

Vuoteen 2015 asti Kainuun maakunnan kutsuntoja hoitaa Kainuun aluetoimisto Kajaanissa mutta vuodesta 2015 lähtien vastuu siirtyy Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun aluetoimistolle Ouluun. Osaamista on ja sitä jää Kajaaniin Kainuun aluetoimiston lakkautuksen myötä.

4.3.Kutsuntatilaisuus

Kutsuntatilaisuuden järjestelyissä aluetoimisto noudattaa maavoimien esikunnan laatimaa määräystä vuodelta 2010, jossa määritetään kutsuntatilaisuuden kulku ja henkilöstön käyttö. Tilaisuudet järjestetään päivän mittaisiksi tapahtumiksi, jotka koostuvat puolustusvoimien, kunnan, poliisin ja mahdollisesti sotaveteraanin tervehdyspuheista. Lisäksi tilaisuudessa usein kuullaan sotilasmusiikkia. Tilaisuudessa on mahdollisuus myös lääkärintarkastukseen. Lopuksi jokainen asevelvollinen saa kutsuntalautakunnan hallinnollisen päätöksen, jossa määrätään palveluspaikka ja palveluksen alkamisaika tai palveluksesta vapautuminen tai määräys uudelleen tarkastettavaksi. Kutsuntalautakunta hyväksyy lisäksi asevelvollisen siviilipalveluhakemukset. (Kutsunta ja aluetoimiston järjestämä tarkastus sekä naisten vapaaehtoinen asepalveluksen valintatilaisuus, 2010.)

Kutsunnan tarkoitus on asevelvollisuuslain mukaan määrittää asevelvollisen palveluskelpoisuus, ja sen perusteella tehdä päätös palveluksesta. Lisäksi kutsunnoissa annetaan tietoa maanpuolustusvelvollisuudesta ja edistetään kansanterveystyötä. (Asevelvollisuuslaki 12 §.) Asevelvollisuuslaki määrittää kutsuntojen pitoajankohdaksi elokuun 15. päivän ja joulukuun 15. päivän välisen ajan (Asevelvollisuuslaki 15 §). Pohjois-Pohjanmaalla varsinaiset kutsunnat järjestettiin 21.8.2012 alkaen ja päättyen marraskuun 15. päivään. Erikseen käsketyille järjestettiin kutsuntatilaisuus Oulussa vielä tämän ajanjakson jälkeen 14.12.2012 (Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsunnat vuonna 2012, 2012, 1). Kutsuntojen suunnittelussa on otettava huomioon koulujen syyslomat, mahdolliset sotilaalliset harjoitukset, lukiodien koeviikot ja ylioppilaskirjoitukset niin, että niitä ei pidettäisi edellä mainittuina ajankohtina (Kutsunta ja aluetoimiston järjestämä tarkastus sekä naisten vapaaehtoinen asepalveluksen valintatilaisuus, 2010, 10).

Kutsuntatoimitus (tilaisuuden avaus/ilmoittaminen) pyritään aloittamaan kello 09.00. Tavoitteena pidetään, että yhtenä kutsuntapäivänä tarkistetaan noin 40, korkeintaan 60 kutsunnanalaista jokaista kutsuntalautakuntaa kohden. Olosuhteiden mukaan voidaan ohjearvosta poiketa kumpaankin suuntaan. (Kutsunta ja aluetoimiston järjestämä tarkastus sekä naisten vapaaehtoinen asepalveluksen valintatilaisuus, 2010, 10.)

Kutsuntatilojen vaatimuksia ohjaa asevelvollisuuslaki. Lain mukaan kunnan tulee aluetoimiston esityksestä järjestää soveltuvat tilat kutsuntojen toimittamista varten (Asevelvollisuuslaki 22 §). Kutsuntatiloille asetettavina vaatimuksina pidetään maavoimien esikunnan laatiman määräyksen mukaan seuraavia asioita:

Kiinteistössä tulee olla:

- tila, johon kunakin päivänä kaikki kutsunanalaiset mahtuvat istumaan
- huone tai suuremmasta tilasta rauhoitettava osa henkilötietojen tarkistukseen ja henkilökoh-
taiseen opastukseen esim. hakulomakkeiden täytössä
- huone terveydenhoitajalle
- huone kullekin tarkastavalle lääkärille
- huone kullekin kutsuntalautakunnalle. (Kutsunta ja aluetoimiston järjestämä tarkastus sekä
naisten vapaaehtoinen asepalveluksen valintatilaisuus, 2010, 12.)

Tilojen käytön osalta on huomioitava yksityisyyden suoja. Kutsuntapaikkaan tulisi päästä myös helposti julkisilla kulkuneuvoilla. Kutsuntapaikan läheisyydessä olisi hyvä olla pysäköintimahdollisuus tai erikseen sovittu pysäköintijärjestely kunnan kanssa. Kiinteistön tulee luonteeltaan soveltua kutsuntatoimituksen pitopaikaksi. Siinä tulisi olla liputusmahdollisuus ja sen sisäänkäynti voidaan varustaa tilapäisesti puolustusvoimien tunnuksilla. Seurakuntien tai vastaavien tilojen käyttöä tulee välttää aina, jos se on mahdollista. Jos em. tiloja joudutaan käyttämään, niin kutsuntapostissa lähetettävään tiedotteeseen on lisättävä informaatio siitä, että kutsunanalaisella on mahdollisuus käydä muuallakin kuin uskonnollisen yhteisön tiloissa järjestetyssä kutsuntatilaisuudessa. (Kutsunta ja aluetoimiston järjestämä tarkastus sekä naisten vapaaehtoinen asepalveluksen valintatilaisuus, 2010, 12).

4.4. Asevelvollinen ja kutsunnat

Asevelvollisuuslain mukaan jokainen miespuolinen Suomen kansalainen on asevelvollinen sen vuoden alusta, jona hän täyttää 18 vuotta, sen vuoden loppuun, jona hän täyttää 60 vuotta (Asevelvollisuuslaki 2 §). Kutsunanalainen on miespuolinen Suomen kansalainen, joka kutsuntavuonna täyttää 18 vuotta. Kutsunanalainen ei ole asevelvollinen, jos hän on saanut Suomen kansalaisuuden tai päätöksen kansalaisuudesta sinä vuonna, jona hän täyttää 18 vuotta tai sen vuoden jälkeen. (Asevelvollisuuslaki 13 §.)

Kutsunanalaisen tulee osallistua kutsuntatilaisuuteen henkilökohtaisesti, jollei häntä ole vapautettu läsnäolovelvollisuudesta (Asevelvollisuuslaki 16 §). Kutsunanalainen veloitetaan palveluskelpoisuuden selvittämiseksi osallistumaan kutsuntaa edeltävään terveystarkastukseen terveyskeskuksessa tai muussa tarkastukseen soveltuvassa paikassa kutsuntavuonna (Asevelvollisuuslaki 14 §).

Kutsunnanalaisten on kutsuntatilaisuudessa valmistauduttava todistamaan henkilöllisyytensä. (Kutsunta ja aluetoimiston järjestämä tarkastus sekä naisten vapaaehtoinen asepalveluksen valintatilaisuus, 2010, 15) Asevelvollinen, joka oikeudettomasti jää määräaikaan saapumatta kutsuntaan tai poistuu tilaisuudesta ilman sotilasviranomaisen antamaa lupaa ennen kuin hänen asiansa on käsitelty, on tuomittava poissaolosta kutsunnasta sakkoon (Asevelvollisuuslaki 119§).

5. TUTKIMUSTULOKSET

Tutkielmani tarkoituksena oli löytää vastauksia siihen, miten sopeuttavat toimet on suunniteltu otettavan käyttöön kutsuntojen järjestämisessä vuosina 2013 – 2014 ja miten aluetoimistomuutos vaikuttaa kutsuntojen järjestämisen suunnitteluun. Vastauksia lähdin hakemaan haastattelujen, valmiiden aineistojen sekä suunnitteluun vaikuttavien puolustusvoimien asiakirjojen kautta. Vastaukset ja kommentit olin jakanut kahteen pääluokkaan, jotka olivat aluetoimiston nykytilaan liittyvät toiminnot ja sen kehittäminen ja muutokseen liittyvät toimet ja kehittäminen. Haastatteluaineiston luokittelu on nähtävissä liitteenä 2. Tässä kappaleessa käsittelen haastatteluaineiston tuloksia ja niiden johtopäätöksiä. Yhdistelmä-luvussa on käyttämieni aineistojen johtopäätökset.

Ensimmäisessä haastattelussa korostui muutokseen liittyvät toiminnot. Näitä olivat henkilöstöresurseihin liittyvät huolet kuten henkilöstön määrä, toiminta-alueen kasvu ja mahdollinen työtehtävien lisääntyminen. Aluetoimistossa nähtiin henkilöstön osaamisen kutsuntatilaisuuksien järjestämisessä nousevan olennaiseksi osaksi tulevina vuosina, sillä kaikkien upseereiden tulisi pystyä mm. toimimaan kutsuntatilaisuuden kaikissa tehtävissä. Näitä tehtäviä ovat tilaisuuksien avaukset, tilaisuuksien kokonaisjohtaminen, toimiminen kutsuntalautakunnan puheenjohtajana sekä lautakunnan jäsenenä. Toisena havaintona on osaamisen muutos kutsuntalautakuntatyöskentelyssä: Asevelvollisten palveluspaikkakiintiöiden muutokset tulevina vuosina saattavat asettaa kutsuntahenkilöstölle aikaisempaa enemmän haasteita, jotta saadaan kutsunnanalaiset hyväksymään heille annetut palvelukseenastumismääräykset maantieteellisesti huomattavasti kauemmaksi kuin aiemmat ikäluokat. Vuosina 2013 -2014 ja etenkin vuonna 2015 Pohjois-Pohjanmaalta ei tulla määräämään asevelvollisia Kajaaniin Kainuun prikaatiin vaan pääsääntöisesti Sodankylään tai Rovaniemelle Jääkäriprikaatiin. Ainoastaan Kainuun alueelta asevelvolliset määrätään Kainuun prikaatiin.

Toisessa haastattelussa esille nousi esille kutsuntojen nykytilan kehittäminen. Käytänteet olivat osoittaneet Oulun alueen kutsuntapaikan olevan hankala tilojen suhteen, koska vahvuudet ovat suuria ja Oulussa toimii kutsuntojen yhteydessä kaksi hanketta, jotka tarvitsevat myös omat tilansa kutsuntatilaisuudessa (hankkeista enemmän hieman alempana). Kutsuntapalautteesta esille nouseet aikatekijät saivat kutsunnoista vastaavien miettimään useamman lautakunnan käyttöä Oulussa. Lisäksi korostui henkilöstöresurssien varmentaminen tulevinä vuosina. Henkilöstön käytön suunnittelussa huomioidaan entistä tarkemmin henkilöstön muutkin työtehtävät ja lomat. Lisäksi jatketaan emo-joukko-osaston henkilöstön kouluttamista mahdollisten sairastapausten vuoksi, jotta henkilöstöresurssit ovat riittävät. Henkilöstöreservi varataan jokaiselle kutsuntaviikolle. Vuodelle 2015 Kainuun Prikaatista annetaan henkilöstötukea kutsuntojen järjestämisessä. Tuki kohdistunee kutsuntalautakuntatyöskentelyyn. Päävastuu kutsuntojen järjestämisestä on lain mukaisesti kuitenkin aluetoimistolla. Kutsuntatilaisuuksien aikataulutus ja rytmi pyritään suunnittelemaan ja osittain toteuttamaan vuonna 2014 siten kuin toimittaisiin vuoden 2015 kokoonpanolla, tehtävillä ja toiminta-alueella. Tällä tavoin pyritään sopeutumaan toiminnallisesti muutokseen.

Kolmannessa haastattelussa näkyi asevelvollisuusalan neuvottelupäivien koulutusmateriaali. Esille nousi tulevan Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun aluetoimiston kutsunta-alueen suuruus, josta tulee valtakunnan kolmanneksi suurin aluetoimisto kutsuntaikäisten määrällä mitattuna vuodesta 2015 lähtien. Kainuun alueen yhdistäminen lisää noin 600 asevelvollisella vuosittain kutsunta-ikäisten määrää. Aluetoimiston kutsunnat ovat nousemassa merkittävään osaan pohjoisen alueen kutsuntojen onnistumisessa.

Toisessa haastattelussa jo esille tullut Oulun alueen kutsuntapaikan muutostarve oli konkretisoitunut kolmatta haastattelua tehtäessä. Oulun kutsunnoille oli vuodelle 2013 vaihdettu kutsuntapaikka. Tähän vaikutti Oulun kutsuntojen erityispiirre, mikä tarkoitti, että Oulun kutsunnoilla toimii AIKALISÄ!-hankkeen lisäksi myös MOPO-hanke. AIKALISÄ! – hanke on nimeltään TIME OUT! AIKALISÄ! ELÄMÄ RAITEILLEEN – toimintamalli. Toimintamalli on Terveyden ja Hyvinvoinnin Laitoksen koordinoima hanke, jonka tavoitteena on ehkäistä tukea tarvitsevien kutsunnanalaisten ja palveluksensa keskeyttävien varusmiesten syrjäytymistä (AIKALISÄ – THL-tilastoa, 2012). MOPO-hanke on taas vaikuttavuustutkimus, joka yhdistää perinteisen terveystiedon, peliteknologian, kaupungin nuorten palvelut ja fyysisen aktiivisuuden mittauksen. Hanke koostuu mukana olevista yhteisöistä ja yrityksistä sekä rahoittajista. Tutkimuksen tarkoituksena on edistää pohjois-suomalaisten nuorten miesten hyvinvointia ja terveyttä sekä kehittää uusi hyvinvointivalmennuspalvelu ehkäisemään nuor-

ten miesten liikalihavuutta ja syrjäytymistä, innostamaan heitä liikkumaan ja edistämään heidän terveyttään. (MOPO-hanke, 2012.)

Kolmen haastattelun pohjalta sain kuvan Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsuntajärjestelmän nykytilasta ja tulevan muutoksen mahdollisuuksista sekä haasteista. Johtopäätökset tuloksista tuon seuraavissa kolmessa kappaaleessa esille haastattelukokonaisuuksittain.

Henkilöstön käytön suunnittelussa huolena näkyi päällimmäisenä henkilöstön töiden lisääntyminen. Kävi ilmi, että aluetoimistolla on suhteellisen pieneen henkilöstöön nähden runsaasti muita tehtäviä. Muiden tehtävien hoitaminen kutsuntojen aikana on ollut haasteellista tätä nykyäkin. Tämä oli mielestäni yksi avainperusteista, miksi henkilöstön osaamisen laventaminen nähtiin tulevina vuosina ja vuonna 2015 merkittävänä.

Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsuntatoiminta on kaikkiaan kehittynyt lähimenneisyydestä. Tämä tuotiin esille kutsuntakertomusten valossa, joista on todennettavissa kutsuntapäätösten positiivisen suunnan kehitys palvelukseenastumispäätöksistä. Tämä tarkoittaa sitä, että vuoteen 2012 on tapahtunut tilastojen valossa muutos palvelukseenmäärittämisen osalta, yhä useampi on saanut palvelukseenastumismääräyksen ja vastaavasti yhä vähemmältä on jouduttu palvelus eväämään.

Aluetoimiston haastatellut upseerit näkivätkin hyvin positiivisena toimintansa ja halu jatkaa samalla suunnalla tulevina vuosina oli perusteltua. Muutos näyttäisi kuitenkin aiheuttavan tälle hyvälle suunnalle myös haasteita. Haasteena koettiin ensisijaisesti olevan palveluspaikkakiintöiden muutoksista aiheutuvat osaamisen vaatimukset kutsuntahenkilöstölle. Asevelvollisten motivointi palveluspaikkaan tulevina vuosina saattaa nousta yhdeksi kutsuntahenkilöstön osaamisen avaintekijäksi.

Aluetoimisto oli jo toimeenpannut vuodelle 2013 muutokset kutsuntapaikan tilaratkaisuissa, muutokset kutsuntalautakuntien määrissä sekä muutokset kutsunta-ajan laajemmasta käytöstä. Oulun alueella kutsuntapaikka on siirretty uuteen paikkaan ja lautakuntien määrää on lisätty kolmeen sekä kutsunta-aikaa on laennettu 16.8.- 4.12. väliselle ajalle. Muutokset ovat todennettavissa vuoden 2013 kutsuntakuulutuksesta, joka on liitteenä 1. Muita aluetoimiston suunnitelmia ei tämän työn osalta voi todentaa kuin suunnitelmatasolla. Suunnitelmiksi jäivät vielä hyvistä kutsuntakäytännöistä paikallisen varusmiehen käytön jatkaminen kutsunnoilla, henkilöstön kutsuntakoulutuksen jatkaminen ja kutsuntapalautteen laventaminen useammalle kutsuntapaikalle.

6. YHDISTELMÄ

Tässä tutkielmassa tarkastelin puolustusvoimauudistuksen yhteydessä tapahtuvaa aluetoimistouudistusta ja siihen liittyvää sopeuttavien toimien mahdollisuuksia Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsuntajärjestelmässä ennen vuotta 2015. Tarkastelu suoritettiin analysoimalla aluetoimiston keskeisten kutsuntatoimininnasta vastaavien henkilöiden ajatuksia ja kokemuksia. Analysoinnin jälkeen aineistoa tarkastellaan vielä tässä luvussa valmiiden aineistojen ja asiakirjojen kanssa. Valmista aineistoa edustaa aluetoimiston keräämä asiakaspalaute ja asiakirja-aineistoa edustavat puolustusvoimien normit ja ohjeistukset kutsuntojen järjestämisestä. Tarkastelussa keskitytään tutkimusasetelman ja viitekehysten mukaisesti osaamisen hallinnan mahdollisuuksien ja haasteiden ympärille muuttuvassa toimintaympäristössä.

Kutsunta-alueen laajeneminen Pohjois-Pohjanmaan maakunnasta Kainuun maakuntaan lisää vastuita kutsuntatilaisuuksien järjestämisessä nykyisen aluetoimiston henkilöstölle. Kutsunta-alueen muutoksen vaikuttavuus näkyy uuden aluetoimiston noususta Suomen kolmanneksi suurimmaksi kutsunta-alueeksi, jolla lienee merkittävä osuus pohjoisen Suomen asevelvollisuusasioiden hoidossa (Asevelvollisuusalan neuvottelupäivien 1/2013 muistio, 2013).

Aluetoimisto on kehittänyt toimintaansa vuosien varrella positiiviseen suuntaan, mistä näkyvänä esimerkkinä ovat palvelukseenastumismääräysten lisääntymiset sekä kutsuntatilaisuuksista saadut erittäin positiiviset palautteet. Asevelvollisuusalan neuvottelupäivien koulutusmateriaalin mukaan Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston hyvinä käytänteinä esimerkiksi muille aluetoimistoille tuotiin esille kutsunta-alueelta olevan varusmiehen paikallaolo kutsuntatilaisuuksissa (Asevelvollisuusalan neuvottelupäivien 1/2013 muistio, 2013). Pohjois-Pohjanmaan aluetoimisto arvioi onnistuneensa henkilöstön koulutuksen, työhön sitoutumisen, hyvän ilmapiiirin ja palaute kyselyn perusteella syksyn 2012 kutsunnoilla vähintäänkin hyvin (Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsunnat vuonna 2012, 8).

Toimintaympäristön muutos näyttäisi tuovan pakotteen oppia aikaisemmasta ajattelu- tai toimintatavasta ja samalla haasteen oppia ajattelemaan ja toimimaan uudella tavalla, kuten Viitala 2005 kuvailee toimintaympäristön vaikutuksista (Viitala, 2005, 29). Palveluspaikkakiintiöiden muuttumisen myötä näyttäisi henkilöstön osaaminen nousevan yhdeksi tekijäksi Pohjois-Pohjanmaan aluetoimistossa tulevana vuosina, jossa vuosittaisella kutsuntakoulutuksella tulee olemaan tärkeä rooli hyvän kehityksen jatkamiselle. Se, vaikuttaisiko palveluspaikka-

kiintiöiden muutos tulevaisuudessa asevelvollisten halukkuuteen suorittaa varusmiespalvelusta, jää nähtäväksi.

Näyttäisi myös siltä, että henkilöstönkäyttöä joudutaan tehostamaan työn lisääntyessä. Tästä on hyvänä esimerkkinä Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston näkemys yhteneväisen osaamisen korostuvasta merkityksestä. Koulutuksella saadaan osaamista laajennettua ja varmistettua. Laajenevalla alueella kutsuntatoimintaa näytettäisiin jatkettavan ns. emo joukko-osaston henkilöstöllä. Tällä tarkoitan henkilöstöä, joka on erillisellä asiakirjalla määrätty toimimaan kutsuntalautakunnan eri tehtävissä ja joka on saanut aluetoimiston pitämän koulutuksen lautakunnassa toimisesta. Täydennysjäseniä koulutetaan tänä päivänä Pohjois-Suomen sotilasläänin esikunnan henkilöstöstä, mutta tulevaisuudessa Kainuun prikaatista. Täydennyshenkilöstön käyttö saattaa asettaa kuitenkin omat haasteensa uudessa organisaatiossa, vaikka Kainuun prikaatissa on paljon kutsuntatilaisuuden järjestämiseen liittyvää ammattitaitoa. Ero nykyiseen on se, että henkilöiden sijainti varsinaiseen aluetoimistoon nähden kasvaa olennaisesti, kun aluetoimisto on Oulussa ja joukko-osasto on Kajaanissa. Tässä saattaisi muodostua omat haasteensa esimerkiksi kutsuntalautakuntatyöskentelyiden linjan pitämisessä yhteneväisenä. Tämä mahdollinen haaste olikin otettu huomioon nykyisen aluetoimiston tulevaisuuden suunnitelmissa, jossa aluetoimisto asettaisi jatkossa kutsuntalautakunnan puheenjohtajan tämän hetkisestä organisaatiosta. Tarkoituksena olisi varmistaa osaaminen kaikilla kutsuntapaikoilla.

Kutsuntatilaisuuksien suunnittelu kuluvalla vuodelle (2013) on tätä työtä tehdessä käynnissä. Näitä ovat esimerkiksi yhteydenotot ja sopimiset kuntien ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa tilaisuuksien järjestämisestä. Vuoden 2013 kutsuntakuulutus on julkaistu 28.2.2013, joten osin kutsuntojen kehitystoimet olivatkin jo käynnistyneet. Oulun alueella kutsuntapaikka on siirretty uusiin toiminnallisempiin tiloihin, koska Oulun kutsunnoilla on erityispiirteensä siellä olevien hankkeiden vuoksi. Lisäksi Oulun kutsunnoilla toimitaan kolmella lautakunnalla kun vuonna 2012 toimittiin kahdella. Tällä vastataan kutsuntapalautteessa esille nousseen kritiikkiin liian pitkistä kutsuntapäivistä.

Teorian pohjalta näyttäisi, että yksilön osaaminen voidaan jakaa tietoihin, taitoihin, asenteseen ja kokemuksiin. Monen asian syvällinen osaaminen vaatii pitkällistä kokemusta. Kutsuntojen osaaminen näyttäisi perustuvan pitkälliseen kokemukseen ja työssä oppimiseen, koska kutsuntoihin liittyvää osaamista ei erikseen missään opeteta. Vuosittaisella aluetoimiston pitämällä koulutuksella on tässä suhteessa merkittävä rooli kutsuntojen onnistumisessa, koulutuksessa muun muassa käydään puolustusvoimien viimeisimmät kutsuntoihin liittyvät ohjeistukset henkilöstölle lävitse.

Asiakirja-aineiston valossa tarkasteltuna näyttää, että Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsuntojen kehittämistoimet ja sopeuttavat toimet liittyen vuoden 2015 muutokseen ovat toteutettavissa oman organisaation ja Kainuun Prikaatin yhteistoimin. Kainuun prikaatin henkilöstön käyttö kutsunnoissa tulee olemaan osa kutsuntahenkilöstöä jatkossa, mikä vapauttaa aluetoimiston henkilöstöresursseja kutsuntojen aikana muihin tehtäviin. Palveluspaikkakiintiöihin aluetoimisto ei juuri voi vaikuttaa vaan ohjaus tulee Maavoimien esikunnasta.

Suomen puolustusjärjestelmä tulevaisuudessa näyttää perustuvan edelleen yleiseen asevelvollisuuteen, joten kutsunnoilla on mielestäni merkittävä rooli ensivaikutelman luomisessa puolustusvoimista. Aluetoimiston henkilöstöresurssit huomioiden näkisin, että tulevaisuudessa kutsuntojen yhdistämisistä tulee lisätä varsinkin alueilla, joissa on vähänlaisesti kutsunnanalaisia. Yhdistämisissä tulee kuitenkin huomioida kunnissa näkyminen esimerkiksi vuorovuosioperaatioilla. Pohjois-Pohjanmaalla kutsuntajärjestelyjä kehitetään hyvään ja toimivaan suuntaan. Ikäluokkien muutokset ja palveluspaikkakiintiöiden muuttumiset luovat merkittävimmät haasteet kutsuntajärjestelyiden kehittämiseksi.

LÄHTEET

AIKALISÄ – THL-tilastoa, PPT-esitysmateriaali. Tallennettu 10.9.2012. Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston laatima esitysmateriaali AIKALISÄ – hankkeen kehityksestä Pohjois-Pohjanmaan kunnissa vuodesta 2009 vuoteen 2011. Oulu.

Asevelvollisten palveluksesta vapauttamiseen kohdistetun sisäisen tarkastuksen aiheuttamat toimenpiteet. Maavoimien esikunnan asiakirja MI28484/3.10.2012. Mikkeli

Asevelvollisuusalan neuvottelupäivien 1/2013 muistio. Maavoimien esikunnan asiakirja MJ4640/15.2.2013 (KÄYTTÖ RAJOITETTU:ST IV). Mikkeli

Asevelvollisuuslaki. 2007. FINLEX 28.12.2007/1438. Luettu 22.1.2013.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20071438?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=asevelvollisuus>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Huhtinen, A-M. 2002. Sotilasjohtamisen tieteenfilosofiset perusteet ja menetelmät. Hakapaino Oy

Huttunen, M. & Metteri J.(toim.).2008. Ajatuksia operaatiotaidon ja taktiikan laadullisesta tutkimuksesta. Helsinki: Edita Prima Oy

Kainuun aluetoimiston järjestämät kutsunnat vuonna 2012. Kainuun prikaatin asiakirja MI29585/21.12.2012. Kajaani.

Kulmala, J. 1998. Työssä oppimisen esteitä ja edistäjiä. Teoksessa P. Ruohotie, J. Kulmala & L Siikaniemi. Työssä oppiminen. Oppilaitosten ja työelämän roolimuuotos – esteitä ja edistäjiä. Kehittyvä koulutus 3/ 1998 Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino Oy

Kutsunta ja aluetoimiston järjestämä tarkastus sekä naisten vapaaehtoinen asepalveluksen valintatilaisuus - MAAVHSM 002. Maavoimien esikunnan asiakirja HG1007/14.9.2010. Mikkeli

Liesinen, K. 2012. ”Kutsunnoista voisi saada irti enemmän” Tulostettu 19.12.2012. Helsingin Sanomat.

<http://www.hs.fi/paakirjoitukset/Kutsunnoista+voisi+saada+irti+enemmän/a1305560198513>

Lipman-Blumen, J. & Leavitt, H. J. 2000. Kuumat ryhmät tuloksetekijänä. Porvoo: WSOY

Lipponen, H. 2011. Työssä oppimisen ohjaus aliupseereiden työssä työpaikkaohjaajien arvioimana. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro gradu

MOPO-hanke, 2013. Kutsuntaikäisten aktivointi ja syrjäytymisen ehkäisy 2009-2015 - Jaana Ukonaho, ODL Liikuntaklinikka- kutsuntojen PPT-esitysmateriaali.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Ekonomia. 2. uudistettu painos. Helsinki: WSOY

Pohjalainen M., 2006. Osaamisen johtaminen yleisissä kirjastoissa. Pro gradu - tutkielma. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, Gummerrus kirjapaino Oy

Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsunnat vuonna 2012. Pohjois-Suomen sotilasläänin esikunnan asiakirja MI38489/20.12.2012. Oulu.

Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsuntakuulutus vuonna 2013. Pohjois-Suomen sotilasläänin esikunnan asiakirja MJ7231/28.2.2013. Oulu.

Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston työjärjestys – PSSLEHSMK. Pohjois-Suomen sotilasläänin esikunnan asiakirja HI205/12.9.2012. Oulu.

Puolustusministeriö, 2010, Suomalainen asevelvollisuus. Painoyhtymä

Puolustusvoimien hallintonormi PVHSM001 (PVHALLINTO 2012). Pääesikunnan asiakirja ta HH1154 /21.12.2011. Helsinki.

Puolustusvoimien hallintonormi PVHSM001 (PVHALLINTO 2015, LUONNOS). Pääesikunnan asiakirja AI12634/27.6.2012. Helsinki

Puolustusvoimien lausunto. Pohjois-Suomen sotilasläänin esikunnan lausunto 13.3.2013. Oulu.

Raivola, R. & Vuorensyrjä, M. 1998. Osaaminen tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Sitra

Ruohotie, P. 1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Oy Edita Prima Ab

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. 1.-3.painos. Helsinki: WSOY

Salonen, T. 2002. Kehittyvä organisaatiomuuttuvassaympäristössä – osaamisen johtaminen ja hallinta Puolustusvoimissa. Helsinki: Hakapaino Oy

Sarala, U. 2000. Toiveista totta: Työyhteisöjen kehittäminen käytännössä. Helsingin yliopiston tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia 86. Helsinki: Palmenia

Sarala, U. & Sarala, A 1997. Oppiva organisaatio – oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Helsinki: Helsingin Yliopisto

Sarlin, S. 2003. Kutsuntatilaisuus Oulun Sotilasläänissä. Maanpuolustuskorkeakoulu. Pro gradu.

Stenvall, J. & Virtanen, P. 2007. Muutosta johtamassa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Sydänmaalakka, P. 2009. Jatkuva uudistuminen. Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy

Ståhle, P. & Grönroos, M. 1999. Knowledge management: tietopääoma yrityksen kilpailutekijänä. Helsinki, Porvoo, Juva: WSOY

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Tynjälä, P. & Nuutinen, A. 1997. Muuttuva asiantuntijuus ja oppiminen korkeakoulutuksessa. Teoksessa Juhani Kirjonen & Pirkko Remes & Anneli Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos

Valtionneuvoston Kanslia. 2009. Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikka 2009. Helsinki: Yliopistopaino

Vartiainen, M., Teikari, V. & Pulkkis, A. 1993. Psykologinen työnopeus. 3.painos. Hämeenlinna: Otakustantamo

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teorista käytäntöön. Helsinki: Inforviestintä

Virta, J. 2007. Johtamisen laitoksen tutkimusohje. Helsinki: Edita Prima Oy

LIITTEET

Liite 1. Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsuntakuulutus vuodelle 2013 (Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsuntakuulutus vuonna 2013, 2013).



KUTSUNTAKUULUTUS

1(2)

Asevelvollisuuslain (1438/2007) ja Valtioneuvoston asevelvollisuudesta antaman asetuksen (1443/2007) nojalla toimitetaan vuonna 1995 syntyneiden sekä muiden alempana mainittujen ASEVELVOLLISTEN KUTSUNNAT Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston alueella vuonna 2013 seuraavassa järjestyksessä:

KUNTA	SUKUNIMEN ALKU- KIRJAIMET	AIKA				TOIMITUSPAIKKA
		Päivä	Pvm	Kuukausi	Kello	
UTAJÄRVI	Aaa-Ööö	PE	16.	Elokuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Pappilantie 2
MUHOS	Aaa-Kos	MA	19.	Elokuu	09.00	KOIVU JA TAHTI, Kulttuurikeskus, Muhostie 2
MUHOS	Kot-Ööö	TI	20.	Elokuu	09.00	KOIVU JA TAHTI, Kulttuurikeskus, Muhostie 2
TYRNÄVÄ	Aaa-Ööö	KE	21.	Elokuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Mankilantie 1
ALAVIESKA	Aaa-Ööö	TO	22.	Elokuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Papinpolku 1
MERIJÄRVI	Aaa-Ööö	TO	22.	Elokuu	09.00	ALAVIESKAN SEURAKUNTATALO, Papinpolku 1
KALAJOKI	Aaa-Kär	MA	26.	Elokuu	09.00	SEURAKUNTAKOTI, Seurakuntatie 1
KALAJOKI	Käs-Räi	TI	27.	Elokuu	09.00	SEURAKUNTAKOTI, Seurakuntatie 1
KALAJOKI	Räj-Ööö	KE	28.	Elokuu	09.00	SEURAKUNTAKOTI, Seurakuntatie 1
PYHÄJOKI	Aaa-Ööö	TO	29.	Elokuu	09.00	VIRASTALO, Kuntatie 1
PYHÄJÄRVI	Aaa-Ööö	TI	3.	Syyskuu	09.00	SEURAKUNTAKESKUS, Okotie 6
REISJÄRVI	Aaa-Ööö	KE	4.	Syyskuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Rantatie 13
KARSAMAKI	Aaa-Ööö	TO	5.	Syyskuu	09.00	KESKUSKOULU, Frosteruksenkatu 25
OULU	Aaa-Fly	MA	9.	Syyskuu	09.00	AMMATTIOPISTO LUOVI, Veteraanikatu 2
OULU	Flz-Hii	TI	10.	Syyskuu	09.00	AMMATTIOPISTO LUOVI, Veteraanikatu 2
OULU	Hij-III	PE	13.	Syyskuu	09.00	AMMATTIOPISTO LUOVI, Veteraanikatu 2
OULU	Ilm-Kal	MA	16.	Syyskuu	09.00	AMMATTIOPISTO LUOVI, Veteraanikatu 2
OULU	Kam-Kiu	TI	17.	Syyskuu	09.00	AMMATTIOPISTO LUOVI, Veteraanikatu 2
OULU	Kiv-Kut	KE	18.	Syyskuu	09.00	AMMATTIOPISTO LUOVI, Veteraanikatu 2
OULU	Kuu-Lie	MA	23.	Syyskuu	09.00	AMMATTIOPISTO LUOVI, Veteraanikatu 2
OULU	Lif-Mik	TI	24.	Syyskuu	09.00	AMMATTIOPISTO LUOVI, Veteraanikatu 2
OULU	Mil-Niv	KE	25.	Syyskuu	09.00	AMMATTIOPISTO LUOVI, Veteraanikatu 2
OULU	Niw-Pen	PE	27.	Syyskuu	09.00	AMMATTIOPISTO LUOVI, Veteraanikatu 2
OULU	Peo-Rek	MA	30.	Syyskuu	09.00	AMMATTIOPISTO LUOVI, Veteraanikatu 2
OULU	Rel-Sii	TI	1.	Lokakuu	09.00	AMMATTIOPISTO LUOVI, Veteraanikatu 2
OULU	Sij-Toi	KE	2.	Lokakuu	09.00	AMMATTIOPISTO LUOVI, Veteraanikatu 2
OULU	Toj-Vuo	TO	3.	Lokakuu	09.00	AMMATTIOPISTO LUOVI, Veteraanikatu 2
OULU	Vup-Ööö	PE	4.	Lokakuu	09.00	AMMATTIOPISTO LUOVI, Veteraanikatu 2
HAILUOTO	Aaa-Ööö	PE	4.	Lokakuu	09.00	OULU, AMMATTIOPISTO LUOVI, Veteraanikatu 2
KUUSAMO	Aaa-Kyl	TI	8.	Lokakuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Kirkkotie 1
KUUSAMO	Kym-Poi	KE	9.	Lokakuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Kirkkotie 1
KUUSAMO	Poj-Ööö	TO	10.	Lokakuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Kirkkotie 1
TAIVALKOSKI	Aaa-Ööö	PE	11.	Lokakuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Kirkkotie 7
RAAHE	Aaa-Joe	MA	14.	Lokakuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Kirkkokatu 10
RAAHE	Jof-Kos	TI	15.	Lokakuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Kirkkokatu 10
RAAHE	Kot-Mam	KE	16.	Lokakuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Kirkkokatu 10
RAAHE	Män-Rät	TO	17.	Lokakuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Kirkkokatu 10
RAAHE	Räu-Ööö	PE	18.	Lokakuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Kirkkokatu 10
HAAPAJÄRVI	Aaa-Myl	MA	28.	Lokakuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Ronkaalankuja 3
HAAPAJÄRVI	Mym-Ööö	TI	29.	Lokakuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Ronkaalankuja 3
NIVALA	Aaa-Mai	KE	30.	Lokakuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Vapaudentie 3
NIVALA	Maj-Ööö	TO	31.	Lokakuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Vapaudentie 3
YLVIESKA	Aaa-Kii	TI	5.	Marraskuu	09.00	SEURAKUNTAKOTI, Kirkkotie 2
YLVIESKA	Kij-Ran	KE	6.	Marraskuu	09.00	SEURAKUNTAKOTI, Kirkkotie 2
YLVIESKA	Rao-Ööö	TO	7.	Marraskuu	09.00	SEURAKUNTAKOTI, Kirkkotie 2
SIEVI	Aaa-Liu	KE	6.	Marraskuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Kirkkotie 7
SIEVI	Liv-Ööö	TO	7.	Marraskuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Kirkkotie 7
HAAPAVESI	Aaa-Leh	MA	11.	Marraskuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Tahtelänkuja 5
HAAPAVESI	Lei-Ööö	TI	12.	Marraskuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Tahtelänkuja 5
OULAINEN	Aaa-Myl	KE	13.	Marraskuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Oulaistenkatu 59
OULAINEN	Mym-Ööö	TO	14.	Marraskuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Oulaistenkatu 59
PUDASJÄRVI	Aaa-Ööö	MA	18.	Marraskuu	09.00	SEURAKUNTAKESKUS, Varsitie 12

PUOLUSTUSVOIMAT | FÖRSVARSMÄKTEN | THE FINNISH DEFENCE FORCES

Paikalle on saavuttava klo 08.45 mennessä!

www.puolustusvoimat.fi



Pohjois-Pohjanmaan aluetoimisto
Hiukanreitti 40
PL 119
90101 Oulu

Puh. 0299 456108
Fax. 0299 456109
www.puolustusvoimat.fi
pohjois-pohjanmaanaluetoimisto@mil.fi

Liite 1. osa 2: Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsuntakuulutus vuodelle 2013
(Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston kutsuntakuulutus vuonna 2013, 2013).



KUTSUNTAKUULUTUS

2(2)

Asevelvollisuuslain (1438/2007) ja Valtioneuvoston asevelvollisuudesta antaman asetuksen (1443/2007) nojalla toimitetaan vuonna 1995 syntyneiden sekä muiden alempana mainittujen ASEVELVOLLISTEN KUTSUNNAT Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston alueella vuonna 2013 seuraavassa järjestyksessä:

SIKAJOKI	Aaa-Ööö	TI	19.	Marraskuu	09.00	KOMPPALINNA, Jaakontie 1
SIKALATVA	Aaa-Lim	KE	20.	Marraskuu	09.00	PULKKILAN SEURAKUNTATALO, Pulkkilantie 11
SIKALATVA	Lin-Ööö	TO	21.	Marraskuu	09.00	PULKKILAN SEURAKUNTATALO, Pulkkilantie 11
PYHÄNTÄ	Aaa-Ööö	TO	21.	Marraskuu	09.00	PULKKILAN SEURAKUNTATALO, Pulkkilantie 11
LUMIJOKI	Aaa-Ööö	MA	25.	Marraskuu	09.00	LIMINGAN SEURAKUNTATALO, Pappilantie 6
LIMINKA	Aaa-Lau	MA	25.	Marraskuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Pappilantie 6
LIMINKA	Lav-Ööö	TI	26.	Marraskuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Pappilantie 6
KEMPELE	Aaa-Mai	KE	27.	Marraskuu	09.00	KOKKOKANKAAN SEURAKUNTAKESKUS, Kissaajantie 12
KEMPELE	Maj-Ööö	TO	28.	Marraskuu	09.00	KOKKOKANKAAN SEURAKUNTAKESKUS, Kissaajantie 12
II	Aaa-Kur	TI	3.	Joulukuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Puistotie 3
II	Kus-Ööö	KE	4.	Joulukuu	09.00	SEURAKUNTATALO, Puistotie 3
ERIKSEEN KÄSKETYT HENKILOT		PE	13.	Joulukuu	09.00	POHJOIS-POHJANMAAN ALUETOIMISTO, Hiukkavaara

Kutsunnalain on miespuolinen Suomen kansalainen, joka: 1) kutsuntavuonna täyttää 18 vuotta, 2) on jäänyt edellisiin kutsuntoihin saapumatta, jollei hänen palveluskelpoisuudesta ole vielä erikseen tehty päätöstä eikä hän ole täyttänyt tai sinä vuonna täyttä 30 vuotta, 3) on määrätty tämän vuoden kutsuntaan uudelleen tarkastettavaksi.

Kutsunnalain ei ole asevelvollinen, joka on saanut Suomen kansalaisuuden tai päätöksen kansalaisuudesta sinä vuonna, jona hän täyttää 18 vuotta tai sen vuoden jälkeen. Hänet voidaan kuitenkin määrätä muuhun aluetoimiston järjestämään tarkastukseen.

Kutsunnalain tulee osallistua kutsuntatilaaisuuteen henkilökohtaisesti, jollei häntä ole vapautettu läsnäolovelvollisuudesta. Osa kutsuntatilaaisuuksista järjestetään seurakuntien tiloissa. Jos tunnette, että vakaumukseenne puolesta ette voi osallistua kyseisissä tiloissa pidettävään kutsuntatilaaisuuteen, ilmoittakaa asiasta Pohjois-Pohjanmaan aluetoimistoon 9.8.2013 mennessä, jolloin Teille määrätään korvaava kutsuntatilaaisuus.

Aluetoimisto voi vapauttaa henkilökohtaisesta läsnäolovelvollisuudesta kutsunnassa asevelvollisen: 1) jolla on vaikea vamma tai sairaus; 2) joka on osallistunut erikoisjoukkojen valintakokeeseen ja joka on määrätty palvelukseen; tai 3) joka asuu ulkomailla ja on toiminut lääkärinlausunnon tai muun luotettavan selvityksen, jonka perusteella hänen palveluskelpoisuutensa voidaan määrittää.

Kutsunnalain, joka ei ole osallistunut kutsuntatilaaisuuteen laillisen esteen vuoksi, on velvollinen välittömästi laillisen esteen lakattua näyttämään aluetoimistolle toteen esteensä. Jos kutsunnalain opiskelee kaukana kutsuntapaikkakunnalta tai hänellä on muu perusteltu syy, hän voi aluetoimiston suostumuksella osallistua muuhun saman vuoden kutsuntatilaaisuuteen kuin siihen, johon hänen kutsuntakuulutuksen mukaan on osallistuttava.

Kutsunnalain veloitetaan palveluskelpoisuuden selvittämiseksi osallistumaan kutsuntavuonna kutsuntaa edeltävään terveystarkastukseen terveyskeskuksessa tai muussa tarkastukseen soveltuvassa paikassa, jollei tarkastus ole tarpeeton aluetoimiston kutsunnalaiselta tai muulta taholta kutsunnalain palveluskelpoisuudesta saaman selvityksen tai asevelvollisen ulkomailla asumisen takia taikka muusta erityisestä syystä. **Kutsunnalain on kutsuntatilaaisuudessa valmistauduttava todistamaan henkilöllisyytensä.**

Asevelvollinen, joka oikeudettomasti jää määräämään saapumatta kutsuntaan tai poistuu tilaisuudesta ilman sotilasviranomaisen antamaa lupaa ennen kuin hänen asiansa on käsitelty, on tuomittava poissaolosta kutsunnasta sakkoon (Asevelvollisuuslaki 119§).

Yhteys- ja lisätietoja sekä hakemuslomakkeita saa aluetoimiston kotisivuilta: www.puolustusvoimat.fi

Oulussa 26.2.2013

Aluetoimiston päällikkö
Everstiluutnantti

Kimmo Rajala

Sektorijohtaja
Majuri

Juha Taskinen

Paikalle on saavuttava klo 08.45 mennessä!

www.puolustusvoimat.fi



Pohjois-Pohjanmaan aluetoimisto
Hiukanreitti 40
PL 119
90101 Oulu

Puh. 0299 456108
Fax. 0299 456109
www.puolustusvoimat.fi
pohjois-pohjanmaanaluetoimisto@mil.fi

Liite 2. Haastattelu aineiston luokittelu.

Ensimmäisen haastattelun muisti- osta	Alue toimiston nykytilaan liitty- vä asia	Alue toimiston muutokseen liitty- vä asia	Pelkistys, (alaluokitus)	Sopeuttava toimin- ta ennen vuotta 2015
”Alue toimistomme henkilöstö- määrä ei kasva puolustusvoima- uudistuksessa.”		x	resurssi	
”Etäisyydet kasvat kun Kainuun maakunta liitetään yhteen Poh- jois-Pohjanmaan alueen kanssa.”		x	resurssi, (toiminta- alue)	
”Organisaation tehtävät lisäänty- vät kutsuntojen osalta.”		x	resurssi	
”Henkilöstön osaamista on la- vennettava kutsuntatilaisuuksien järjestämisen osalta.”		x	osaaminen	koulutus
”Asevelvollisiin kohdistuva palveluspaikka kiintiöiden muu- tokset otettava huomioon henki- löstön osaamisessa tulevana vuosina. ”	x	x	osaaminen	koulutus, ammatti- taito
Toisen haastattelun muistiosta	Alue toimiston nykytilaan liitty- vä asia	Alue toimiston muutokseen liitty- vä asia	Pelkistys, (alaluokitus)	Sopeuttava toimin- ta ennen vuotta 2015
”Kahden kutsuntalautakunnan käyttö kutsunnoilla. Oulun kut- sunnoilla valmistaudutaan käyt- tämään jopa kolmea lautakuntaa, koska aikatekijät ovat olleet yksi suurimmista haasteista kutsunta- päivän kulussa.”	x		resurssi	
”Henkilöstön käytössä kutsun- noissa huomioidaan entistä tar- kemmin henkilöstön muutkin työtehtävät ja lomat. Henkilöstö- reservi varataan jokaiselle kut- suntaviikolle.”	x		resurssi	
”Kainuun Prikaatista annetaan henkilöstötukea kutsuntojen järjestämisesä vuodesta 2015 lukien. Päävastuu kutsuntojen järjestämisestä on lain mukaises- ti kuitenkin alue toimistolla.”		x	resurssi	

”Kutsuntatilausuuksien aikautus ja rytmi pyritään suunnittelemaan ja osittain toteuttamaan vuonna 2014 siten, kuin toimittaisiin vuoden 2015 kokoonpanolla, tehtävillä ja toiminta-alueella.”		x	osaaminen	kehittäminen
Kolmannen haastattelun muistio	Aluetoimiston nykytilaan liittyvä asia	Aluetoimiston muutokseen liittyvä asia	Pelkistys, (alaluokitus)	Sopeuttava toiminta ennen vuotta 2015
”Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun aluetoimistosta tulee valtakunnan kolmanneksi suurin aluetoimisto kutsuntaikäisten määrillä mitattuna vuodesta 2015 lähtien. Aluetoimiston kutsunnat on merkittävimmissä osassa pohjoisen kutsuntojen onnistumisessa.”		x	vaikuttavuus	
”Oulun kutsunnoille on vuodelle 2013 vaihdettu kutsuntapaikka, koska edellinen todettiin hankalaksi. Tähän on vaikuttanut Oulun kutsuntojen erityispiirre. Erityispiirteenä Oulussa on, että siellä toimii kutsuntojen yhteydessä AIKALISÄ!-hankkeen lisäksi myös MOPO-hanke.”	x		vaikuttavuus	
”Kutsuntojen laadun varmistamiseksi jatketaan asiakaspalautteen keräämistä laajemmalla alueella.”	x		vaikuttavuus	
”Jatketaan kutsuntoihin mukaan otettavan varusmiehen osallistumista kutsuntatapahtumaan sillä muutoksella aiempaan nähden, että palveluspaikka kiintiöiden muututtua henkilöt valitaan enevissä määrin joko Sodankylästä tai Rovaniemeltä.”	x	x	osaaminen	hyvän käytänteen jatkaminen ja kehittäminen
”Vuodelle 2014 suunnitellaan ainakin yhden Pohjois-Pohjanmaan aluetoimiston sotilasvirkamiehen tutustumista		x	osaaminen	kehittäminen

Kainuun alueen kutsuntoihin.”				
”Vuoden 2015 kutsuntalautakuntatyöskentelyssä lautakunnan puheenjohtaja tulee nykyisen aluetoimiston henkilöstöstä koko kutsunta-alueella.”		x	osaaminen	
”Vuodelle 2014 on suunniteltu Kainuun alueen merkittävimpien kutsuntapaikkakuntien ajankoh- tien huomioimien Pohjois- Pohjanmaan aluetoimiston kut- suntasuunnitelmassa.”		x	osaaminen	kehittäminen
”Vuonna 2013 otetaan kutsunta- aika laajemmin käyttöön verrat- tuna 2012, jolloin mahdolliste- taan pienempien kutsuntaerien käsittely.”	x		osaaminen	palautteen mukai- nen kehittäminen